

MANUEL DE POLITIQUES DE SÉCURITÉ DANS LE SPORT DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE CROSSE

Définitions

Code de conduite et d'éthique

Politique relative à la violence et l'exploitation

Politique d'enquêtes – Discrimination, harcèlement, et violence

Politique relative à la discipline et aux plaintes

Politique de règlement de différends

Politique d'appels

Politique de lanceur d'alerte

Procédure de discipline dans le cadre des événements

Politique de médias sociaux

<u>Titre de politique</u>	<u>Date de dernière révision</u>
Code de conduite et d'éthique	Novembre 2020
Violence et exploitation	Novembre 2020
Enquêtes - discrimination, harcèlement, et violence	Novembre 2020
Discipline et plaintes	Novembre 2020
Règlement de différends	Novembre 2020
Appels	Novembre 2020
Lanceur d'alerte	Novembre 2020
Discipline dans le cadre des événements	Novembre 2020
Politique de médias sociaux	Novembre 2020

Définitions applicables à l'Ensemble de politiques se rapportant à la sécurité dans le sport de l'ACC

1. « *Partie intéressée* » – une personne morale ou sociale, telle que définie par le gestionnaire d'appel, qui pourrait être affectée par une décision rendue en vertu de la *Politique d'appel* et qui pourrait avoir recours au droit d'appel à part entière en vertu de la *Politique d'appel*.
2. « *Demandeur en appel* » – la Partie portant en appel une décision en vertu de la *Politique d'appel*.
3. « *Gestionnaire d'appel* » – une personne désignée par la directrice générale ou le président de l'Association canadienne de crosse, qui peut être n'importe quel membre de l'effectif, un bénévole, un administrateur, ou une tierce partie indépendante, et chargée de superviser la mise en application de la *Politique d'appel*. Le Gestionnaire d'appel ne doit avoir été impliqué à aucun aspect de la question portée en appel, et se chargera des responsabilités consignées dans la *Politique d'appel*.
4. « *Conseil d'administration* » – le conseil d'administration de l'Association canadienne de crosse.
5. « *Gestionnaire de cas* » – une personne autonome désignée par la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport, selon le cas, pour assumer les responsabilités consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
6. « *Réclamant* » – la Partie faisant une réclamation en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et mentionnée dans la *Politique d'enquêtes*.
7. « *Vérification du casier judiciaire (VCJ)* » – une vérification des condamnations à l'âge adulte dans la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).
8. « *Jours* » – jours incluant les fins de semaine et les jours fériés
9. « *Président de conseil de discipline* » - une personne désignée par la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport pour exercer la fonction de président de conseil de discipline, tel qu'il est consigné dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
10. « *Discrimination* » – un traitement différentiel d'une personne fondé sur un ou plusieurs motifs interdits, incluant la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, ou un handicap.
11. « *Vérification accrue des renseignements de la police* » – une vérification du casier judiciaire plus une vérification des dossiers de la police locale, effectuée par l'entremise de Sterling Backcheck.
12. « *Évènement* » – un évènement accrédité par l'Association canadienne de crosse.
13. « *Harcèlement* » – un/des commentaire(s) ou comportement(s) vexatoire(s) à l'égard d'une personne ou un groupe, qu'on sait, ou qu'on devrait raisonnablement savoir, offensant(s) ou importun(s) pour la personne ou le groupe visé(e). Les types de comportement qui constituent harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter :
 - i. Violences ou menaces écrites ou verbales, ou accès de colère;
 - ii. Propos, farces, commentaires, remarques suggestives, ou railleries comportant un élément de persistance ou de répétition;
 - iii. Harcèlement racial, à savoir des injures raciales, des farces, des identifications abusives ou des comportements ou des termes offensants qui renforcent les stéréotypes ou qui remettent en question les capacités d'une personne sur la base de ses origines raciales ou ethniques;
 - iv. Des regards concupiscent(s) ou autres gestes suggestifs ou obscènes;

- v. Des comportements condescendants ou paternalistes visant à nuire à l'estime de soi ou à la performance, ou à avoir une incidence négative sur les conditions de travail;
 - vi. Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'individu à risque, ou qui pourraient avoir une incidence négative sur la performance;
 - vii. L'exclusion, à savoir toute forme de conduite qui comporte un élément potentiellement humiliant, dégradant, violent, ou dangereux, et qui ne favorise le développement positif d'une personne, mais qui est présentée comme obligatoire afin d'être accepté au sein d'une équipe ou d'un groupe, que la personne souhaite participer ou pas à ladite conduite. L'exclusion comprend, sans toutefois s'y limiter, n'importe quelle activité, même si cette dernière paraît traditionnelle ou anodine, qui exclut ou isole un coéquipier ou un membre du groupe sur la base de la classe, les années cumulées au sein du groupe, ou le niveau de compétences;
 - viii. Un contact physique non-désiré, incluant sans toutefois s'y limiter : attouchements, caresses, pincements, ou baisers;
 - ix. Exclure ou isoler délibérément une personne d'un groupe ou d'une équipe;
 - x. Des flirts, des avances, des demandes ou des invitations à caractère sexuel non désirés et ayant un élément de persistance;
 - xi. Agression physique ou sexuelle;
 - xii. Comportements tels que ceux décrits ci-dessous qui ne ciblent pas une personne ou un groupe spécifique, mais qui ont le même effet de donner lieu à un environnement négatif ou hostile; et
 - xiii. Des représailles ou la menace de représailles à l'égard d'une personne qui signale un cas de harcèlement à l'Association canadienne de crosse.
14. « *Personnes* » – ce terme recouvre toutes les catégories de membres définies dans les Règlements de l'Association canadienne de crosse, ainsi que les individus engagés par ou participant aux activités auxquelles l'Association canadienne de crosse exerce la fonction d'organe directeur ou administrateur incluant sans toutefois s'y limiter : athlètes, entraîneurs, commissaires, officiels, bénévoles, directeurs, administrateurs, membres de comités, et dirigeants de l'Association canadienne de crosse, spectateurs, et parents/tuteurs des athlètes.
15. « *Maltraitance* » – tout acte volontaire de la part d'un individu qui occasionne du mal ou le potentiel de mal physique ou psychologique à une autre personne, incluant l'un ou l'autre des comportements ou conduites suivants :
- i. Maltraitance psychologique : toute série d'incidents ou tout incident grave ponctuel de comportement délibéré qui a le potentiel de nuire au bien-être psychologique d'une personne. La maltraitance psychologique est déterminée sur la base du comportement en soi, et non pas sur la base de la question si le comportement a fait mal ou visait à faire mal. La maltraitance physique comprend :
 - a. Actes de nature verbale : violences verbales à l'égard d'une personne, incluant sans toutefois s'y limiter : critiques sans fondement ou erronées; dénigrement de l'apparence; remarques désobligeantes à propos de l'identité d'une personne (par exemple, la race, l'identité ou l'expression de genre, l'ethnicité, le statut autochtone, les incapacités/handicaps); remarques qui sont désobligeantes, humiliantes, dénigrantes, intimidantes, injurieuses, ou menaçantes; propagation de rumeurs ou de déclarations mensongères à propos d'une personne en vue de nuire à sa réputation; utiliser à mauvais escient les

renseignements confidentiels se rapportant au sport ou pas. La maltraitance verbale peut également se produire en ligne.

- b. Actes physiques non marqués par les voies de fait (aucun contact physique) : comportements physiquement violents, incluant sans toutefois s’y limiter : lancer des objets vers ou en présence d’autres personnes, sans pourtant frapper la personne; frapper, botter, ou donner un coup de poing aux objets en présence d’autres personnes.
 - c. Actes de cessation d’attention ou de soutien : des actes qui privent une personne d’attention ou de soutien ou qui isolent une personne, incluant sans toutefois s’y limiter : négligence des besoins psychologiques d’une personne ou isolement social d’une personne de manière répétitive ou sur une durée prolongée; rejet d’un athlète pour le punir aux suites d’une mauvaise prestation; refuser de manière arbitraire ou déraisonnable les rétroactions, les possibilités d’entraînement, le soutien, ou l’attention pour une durée prolongée, et/ou demander aux autres personnes d’en faire de même.
- ii. Maltraitance physique : toute série d’incidents ou tout incident grave ponctuel de comportement délibéré qui a le potentiel de nuire au bien-être physique d’une personne. La maltraitance physique est déterminée sur la base du comportement en soi, et non pas sur la base de la question si le comportement a fait mal ou visait à faire mal. La maltraitance physique comprend, sans toutefois s’y limiter :
- a. Comportements ayant un élément de contact physique, incluant sans toutefois s’y limiter : donner un coup de poing ou de pied, battre, mordre, frapper, étrangler, ou gifler délibérément une autre personne, ou la frapper délibérément avec un objet ou un instrument;
 - b. Comportements sans élément de contact physique, incluant sans toutefois s’y limiter : isoler une personne dans un espace clos, obliger une personne de tenir une position ou une pose difficile et pénible de façon inutile dans le contexte du sport (par exemple, obliger un athlète de se mettre à genoux sur une surface dure); l’utilisation d’exercices de mise en forme aux fins de punition; retenir, déconseiller, ou refuser une hydratation, une nutrition, des soins de santé, ou un sommeil adéquats; refuser l’accès aux toilettes; fournir l’alcool aux personnes qui n’ont pas atteint l’âge réglementaire pour consommer l’alcool; fournir des stupéfiants illégaux ou des médicaments non prescrits à une personne; encourager ou sciemment laisser un athlète reprendre prématurément ses entraînements ou son programme de compétition à la suite d’une blessure ou une commotion cérébrale, sans obtenir l’aval d’un professionnel des soins de santé; encourager un athlète à exécuter une manœuvre tout en sachant que l’athlète n’est pas prêt ou habilité à faire sur le plan de son développement.
- iii. La maltraitance sexuelle comprend sans toutefois s’y limiter : tout acte ciblant la sexualité ou l’identité ou l’expression de genre d’une personne, qui est commis, menacé, ou tenté à l’égard d’une personne, incluant sans toutefois s’y limiter les infractions au Code criminel incluant agression sexuelle, exploitation sexuelle, contacts sexuels, incitation à des contacts sexuels, gestes indécents, voyeurisme, et distribution non-consensuelle d’images sexuelles/intimes. La maltraitance sexuelle comprend également le harcèlement sexuel et le harcèlement criminel, le cyber-harcèlement, et le cyber-harcèlement criminel de nature sexuelle.

- a. Les exemples de maltraitance sexuelle incluent, sans toutefois s’y limiter :
 - i. Toute pénétration, même superficielle, de n’importe quelle partie de corps d’une personne, avec un objet ou une partie du corps, faite par une personne à une autre personne, incluant sans toutefois s’y limiter :
 - 1. pénétration vaginale par un pénis, un objet, une langue, ou un doigt; et
 - 2. pénétration anale par un pénis, un objet, une langue, ou un doigt.
 - ii. Tout attouchement intentionnel, même superficiel, de nature sexuelle de quelque partie que ce soit du corps d’une personne, avec un objet ou une partie du corps, fait par une personne à une autre personne, incluant sans toutefois s’y limiter :
 - 1. donner un baiser;
 - 2. attouchement intentionnel des seins, des fesses, de l’aîne, ou des organes génitaux, que la personne soit habillée ou nue, ou l’attouchement intentionnel d’une autre personne avec l’une ou l’autre des parties du corps susmentionnées;
 - 3. tout contact, même superficiel, entre la bouche d’une personne et les organes génitaux d’une autre personne, et
 - 4. obliger une autre personne à se toucher soi-même, à toucher l’individu, ou à toucher quelqu’un d’autre sur ou avec l’une ou l’autre des parties du corps susmentionnées au point 2.
 - 5. tout attouchement intentionnel de manière sexuelle dans la relation, le contexte, ou la situation.
- iv. Négligence : toute série d’incidents ou tout incident grave ponctuel d’une défaillance de considération raisonnable; d’inattention aux besoins, au confort, ou au bien-être d’une personne; ou des manquements aux responsabilités envers une personne à la garde d’un individu. La négligence est déterminée sur la base du comportement objectif, cependant ledit comportement doit être évalué en prenant dûment en compte les besoins et les exigences de la personne, et non pas sur la base de la question si le comportement a fait mal ou visait à faire mal.
 - a. La négligence, *ou* les actes d’omission, inclut sans toutefois s’y limiter : ne pas accorder à un athlète une période de récupération et/ou des soins aux suites d’une blessure; ne pas prendre conscience ou ne pas tenir compte du handicap physique ou intellectuel d’une personne; ne pas tenir compte de la supervision d’un athlète lors d’un voyage, un entraînement, ou une compétition; ne pas tenir compte du bien-être de l’athlète lors de prescrire des régimes alimentaires ou d’autres méthodes de contrôle du poids (par exemple, pinces à mesurer le taux de gras); indifférence à l’utilisation de substances ou de méthodes interdites par un athlète; incapacité d’assurer la sécurité des équipements ou de l’environnement; permettre à l’athlète de faire fi des règles, règlements, et exigences du sport; exposer des personnes au risque de maltraitance.
- v. Le pédopiéage : inclut sans toutefois s’y limiter, le comportement intentionnel d’une personne en vue de sexualiser une relation avec un mineur, incluant le fait de banaliser le comportement importun et poursuivre graduellement des ‘transgressions de limites’ qui ont été professionnellement identifiées et fondées sur des normes canadiennes (par exemple, une remarque désobligeante, une blague sexuelle, des contacts physiques de nature sexuelle; des participants adultes qui partagent une chambre avec un mineur qui

n'est pas un membre de leur famille immédiate; donner un massage ou d'autres prétendues interventions thérapeutiques sans avoir une formation ou une expertise particulière dans le domaine; communications privées dans les médias sociaux et messages textes; partager des photos personnelles; partager les vestiaires; réunions privées; voyages privés; et offrir des cadeaux).

- vi. Ingérence ou manipulation des processus
 - a. Un adulte viole le *Code de conduite et d'éthique* s'il interfère directement ou indirectement dans un processus lancé en vertu du *Code* ou de n'importe quelle autre politique de l'Association canadienne de crosse, incluant les politiques contenues dans l'Ensemble de politiques se rapportant à la sécurité dans le sport de l'Association canadienne de crosse, dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - i. falsifier, fausser, ou dénaturer des renseignements, un processus de résolution, ou un résultat;
 - ii. détruire ou cacher des renseignements;
 - iii. essayer de déconseiller la participation véritable d'une personne aux processus de l'Association canadienne de crosse, ou son recours auxdits processus;
 - iv. harcèlement ou intimidation (verbale ou physique) à l'égard d'une personne participant aux processus de l'Association canadienne de crosse avant, durant, et/ou au terme des procédures;
 - v. divulgation publique des renseignements personnels d'une personne, sans le consentement de ladite personne;
 - vi. non-respect d'une mesure temporaire ou provisoire ou toute autre sanction définitive;
 - vii. distribuer ou diffuser autrement les renseignements auxquels une personne obtient accès dans le cadre d'une enquête ou une audience, sauf lorsque la loi l'exige ou qu'il est explicitement permis; ou
 - viii. influencer ou tenter d'influencer une autre personne en vue de l'inciter à interférer avec ou manipuler le processus.
- vii. Représailles : une personne ne doit pas se livrer à des démarches punitives à l'égard d'une autre personne si celle-ci signale de bonne foi un cas éventuel de maltraitance *ou* si cette personne participe à quelque processus que ce soit qui est consigné dans les politiques de l'Association canadienne de crosse, incluant celles faisant partie du présent Ensemble de politiques se rapportant à la sécurité dans le sport de l'Association canadienne de crosse. Les représailles incluent des comportements menaçants, intimidants, de harcèlement ou coercitifs visant à décourager une personne raisonnable de participer aux processus de l'Association canadienne de crosse. Les représailles au terme des processus de d'enquête et de sanction sont également interdites. Les représailles peuvent être notées même quand une décision est rendue indiquant qu'aucune maltraitance n'a été identifiée, et ne comprennent pas les démarches de poursuite légitimes et de bonne foi, en réponse à une allégation de maltraitance.
- viii. Complicité :
 - a. toute démarche prise aux fins de faciliter, promouvoir, ou encourager la perpétration de maltraitance par une personne. La complicité comprend également, sans toutefois s'y limiter, le fait d'entreprendre sciemment l'une ou l'autre des démarches suivantes :

- i. permettre à une personne faisant l'objet d'une suspension ou autrement admissible à s'associer de quelque manière que ce soit avec le sport d'entraîner ou instruire des personnes;
 - ii. prodiguer des conseils ou des services d'entraînement à un athlète faisant l'objet d'une suspension ou qui est autrement inadmissible; et
 - iii. permettre à une personne de violer les conditions de sa suspension ou de toute autre sanction applicable.
 - ix. Le manquement de la part d'un adulte de signaler la maltraitance véritable ou soupçonnée d'un mineur. Cette obligation est permanente et n'est pas satisfaite par le signalement initial. Cette obligation suppose également un signalement à l'Association canadienne de crosse, en temps opportun, de tous les renseignements pertinents dont l'adulte est conscient ou devient conscient, et requiert la soumission d'un rapport directement à l'Association canadienne de crosse. Tout rapport de ce genre doit inclure les renseignements identitaires du réclamant mineur éventuel (dans la mesure où les informations seraient connues), et d'autres informations découvertes ultérieurement.
 - x. Le manquement de signaler un comportement importun : n'importe quelle personne qui soupçonne ou qui prend conscience d'un comportement importun d'une personne, même si ledit comportement ne correspond pas à la définition de maltraitance, est tenue de signaler ledit comportement importun à l'Association canadienne de crosse. Les personnes en autorité qui prennent conscience du comportement importun d'une autre personne sont tenues de signaler ledit comportement à l'Association canadienne de crosse.
 - xi. Déposer intentionnellement une fausse allégation. Une allégation est fausse si les événements ou le comportement signalés ne se sont pas produits et que la personne déposant le rapport est consciente que lesdits événements ou comportements ne se sont pas produits. En revanche, une personne ne sera pas accusée d'avoir déposé une fausse allégation dans les cas où ladite allégation ne pourrait pas être étayée par des preuves, mais l'action de déposer l'allégation a été faite de bonne foi.
16. « *Mineur* » – toute personne qui n'a pas encore atteint la majorité absolue au moment et dans la juridiction où s'est produite la violation présumée de l'une ou l'autre des politiques de l'Association canadienne de crosse. Les adultes sont responsables de savoir l'âge des mineurs. Les adultes sont responsables de savoir l'âge d'un mineur dans la juridiction applicable.
- *** Veuillez vérifier les lois des juridictions locales pour les mises à jour éventuelles *****
17. « *Parties* » – dans le contexte d'une plainte déposée en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*, le réclamant et l'intimé; dans le contexte d'un appel interjeté en vertu de la *Politique d'appel*, le demandeur en appel, l'intimé et la partie intéressée.
18. « *Personne en autorité* » – N'importe quelle personne qui occupe un poste d'autorité au sein de l'Association canadienne de crosse, incluant sans toutefois s'y limiter : entraîneurs, arbitres, officiels, directeurs, personnel de soutien, accompagnateurs, membres de comités, et administrateurs et dirigeants
19. « *Déséquilibre du pouvoir* » - une situation de déséquilibre du pouvoir peut survenir dans le cas où, compte tenu de l'ensemble des circonstances, une personne détient un pouvoir de surveillance, d'évaluation, de devoir de vigilance, ou autre à l'égard d'une autre personne. Un déséquilibre du pouvoir peut également exister entre un athlète et d'autres adultes impliqués dans le sport, détenant des postes tels que directeurs de la haute performance, professionnels de soins de santé dans le sport, personnel de soutien en science du sport, personnel aidant,

guides, ou pilotes. La maltraitance a lieu quand ce pouvoir est utilisé à mauvais escient. Une fois établi une relation entraîneur-athlète, un déséquilibre du pouvoir est présumé exister tout au long de la relation entraîneur-athlète, peu importe l'âge des personnes concernées, et est présumé se poursuivre pour les athlètes mineurs après la cessation de la relation entraîneur-athlète ou jusqu'à ce que l'athlète atteigne l'âge de 25 ans. Un déséquilibre du pouvoir peut exister, mais n'est pas présumé, dans le cas où une relation intime existerait avant le début de la relation en lien avec le sport (par exemple, une relation époux-épouse ou entre conjoints, ou une relation sexuelle entre adultes consentants antérieure à la relation en lien avec le sport).

20. « *Signalement (ou Signaler)* » : la divulgation de renseignements par écrit par une personne auprès de l'organe indépendant pertinent (la tierce partie indépendante ou l'agent désigné pour recevoir les signalements et déterminer les prochaines démarches) en ce qui concerne la maltraitance. Le signalement peut se faire soit par : (i) le réclamant (peu importe son âge) ou la personne qui a subi la maltraitance, soit par (ii) un témoin – une personne qui a observé la maltraitance ou qui en a pris conscience ou qui soupçonne une situation de maltraitance. Dans l'un ou l'autre des cas, le signalement doit déclencher un processus d'enquête indépendante, qui pourrait déboucher sur l'imposition de mesures disciplinaires à l'égard de l'intimé.
21. « *L'intimé* » – la Partie contre laquelle a été engagée une plainte ou une enquête; ou, dans le cas d'un appel, l'organe ou l'organisation dont la décision est portée en appel.
22. « *Agent de sécurité dans le sport* » – la tierce partie indépendante engagée par l'Association canadienne de crosse pour recevoir les plaintes et assumer les responsabilités consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et la *Politique relative aux enquêtes*.
23. « *Harcèlement sexuel* » – Un/des commentaire(s) vexatoire(s) ou une ligne de conduite importune à l'égard d'une personne, fondé(s) sur le sexe, l'orientation sexuelle, ou l'identité ou l'expression de genre, où l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que le(s) commentaire(s) ou la ligne de conduite sont importuns; ou faire des sollicitations ou des avances sexuelles dans une situation où l'auteur desdites sollicitations ou avances est dans une situation qui lui confère le pouvoir d'accorder, donner, ou refuser quelque avantage ou avancement que ce soit à la personne ciblée, et où la personne faisant les sollicitations/avances sait ou doit raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes. Les lignes de conduite qui constituent harcèlement sexuel incluent, sans toutefois s'y limiter :
 - i. Blagues sexistes;
 - ii. Menaces, représailles, ou refus d'un avantage quand une avance sexuelle est repoussée;
 - iii. Offrir un avantage en contrepartie de faveurs sexuelles;
 - iv. Demander des câlins;
 - v. Se vanter de ses prouesses sexuelles;
 - vi. Regards concupiscents (lorgner avec un élément de persistance);
 - vii. Agression sexuelle;
 - viii. Affichage d'illustrations à caractère sexuel grossier;
 - ix. Distribuer des messages ou des pièces jointes de matériel explicite à caractère sexuel, comme les images ou les fichiers vidéo;
 - x. L'emploi de termes sexuellement dégradants dans la description d'une personne;
 - xi. Questions ou commentaires importuns à propos de l'identité de genre ou l'aspect physique d'une personne;
 - xii. Questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
 - xiii. Attention non-souhaitée avec un élément de persistance à la suite de la rupture d'une relation fondée sur le consentement mutuel;

- xiv. Avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités, avec un élément de persistance; et
 - xv. Contacts non-désirés avec un élément de persistance.
24. « *Médias sociaux* » – terme général qui s’applique globalement aux nouveaux médias de communications électroniques, comme les blogues, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, Snapchat, et Twitter.
25. « *Personnes vulnérables* » – comprend les enfants / les jeunes (les mineurs) et les adultes vulnérables (des personnes qui, à cause de leur âge, un handicap, ou une autre circonstance, sont dans une situation de dépendance vis-à-vis des autres personnes, ou qui sont autrement exposées à un plus grand risque, par rapport à la population en général, de subir des préjudices de la part d’une personne en autorité);
26. « *Vérification de l’aptitude à travailler auprès des personnes vulnérables (VSC)* » – une vérification approfondie comprenant une vérification du système du Centre d’information de la police canadienne (CIPC), les informations de la police locale, et la base de données des délinquants sexuels graciés
27. « *Milieu de travail* » - N’importe quel endroit où se déroulent les activités professionnelles ou les activités y afférant. Les milieux de travail incluent sans toutefois s’y limiter : les bureaux ou les installations de l’Association canadienne de crosse, les activités sociales en lien avec le travail, les missions de travail se déroulant en dehors des bureaux, les voyages professionnels, les contextes d’entraînement et de compétition (n’importe où au monde), et les congrès, ateliers, et séances de formation se rapportant au travail
28. « *Harcèlement en milieu de travail* » – Commentaires vexatoires ou conduite à l’égard d’un travailleur dans un milieu de travail que l’on sait ou que l’on devrait raisonnablement savoir importuns. Le harcèlement en milieu de travail ne devrait pas être confondu avec les actions légitimes et raisonnables de la part des cadres supérieurs qui relèvent des activités ordinaires de travail/de formation, incluant les mesures visant à remédier aux défaillances de performance, comme par exemple soumettre un travailleur à un plan d’amélioration de la performance, ou imposer des mesures disciplinaires aux suites d’une infraction survenue en milieu de travail. Les types de comportements qui constituent harcèlement en milieu de travail incluent, sans toutefois s’y limiter :
- i. Intimidation;
 - ii. Farces, vandalisme, intimidation, ou exclusion en milieu de travail;
 - iii. Une série d’appels ou de messages courriel offensants ou intimidants;
 - iv. Attouchements, avances, suggestions, ou demandes sexuels importuns;
 - v. Afficher ou circuler des images, photos, ou autres supports imprimés ou électroniques qui sont de nature offensante;
 - vi. Violence psychologique;
 - vii. Exclure ou ignorer une personne, incluant l’exclusion persistante d’une personne des activités sociales en lien avec le travail;
 - viii. Cacher intentionnellement des informations qui habiliteraient une personne à faire son travail, réaliser une prestation, ou s’entraîner;
 - ix. Saboter le travail ou la performance d’une autre personne;
 - x. Répandre des commérages ou des rumeurs malveillantes;
 - xi. Propos ou conduite intimidants (blagues ou suggestion offensantes); et
 - xii. Propos ou actions que l’on sait ou que l’on devrait raisonnablement savoir offensants, gênants, humiliants, ou dégradants.
29. « *Violence en milieu de travail* » – l’emploi de force physique ou la menace de recourir à la force physique par une personne à l’égard d’un travailleur dans un milieu de travail qui cause ou qui

risque de causer un préjudice au travailleur; une tentative de recourir à la force physique à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au travailleur; ou une déclaration ou une ligne de conduite qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de recourir à la force physique contre le travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au travailleur. Les types de comportements qui constituent la violence en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :

- i. Menaces verbales ou écrites d'agression physique;
- ii. Envoyer ou laisser des messages écrits ou des courriels menaçants;
- iii. Comportement physiquement menaçant comme menacer du poing, pointer du doigt, détruire des biens, ou lancer des objets;
- iv. Brandir une arme dans un milieu de travail;
- v. Coups, pincements ou attouchements non-désirés et pas accidentels;
- vi. Jeux brutaux qui sont dangereux ou menaçants;
- vii. Contrainte physique ou confinement;
- viii. Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être des autres personnes;
- ix. Bloquer ou freiner le mouvement normal, ou interférence physique, avec ou sans l'emploi d'équipements;
- x. Agression sexuelle; et
- xi. Toute tentative d'adopter l'une ou l'autre des lignes de conduite susmentionnées.

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Objectif

1. L'objectif du présent Code est d'assurer un environnement sécuritaire et positif (au sein des programmes, activités, et événements de l'Association canadienne de crosse) du fait d'aviser les personnes de l'attente permanente d'un comportement approprié, et en conformité avec les valeurs essentielles de l'Association canadienne de crosse. L'Association canadienne de crosse soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques de discrimination et de maltraitance, et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.

Application du présent Code

2. Le présent Code s'applique au comportement des personnes dans le cadre des affaires et des activités de l'Association canadienne de crosse, et aux événements pour lesquels l'Association canadienne de crosse est l'organe réglementaire ou de gouvernance, incluant sans toutefois s'y limiter : compétitions, entraînements, essais, camps d'entraînement, voyages en lien avec les activités de l'Association canadienne de crosse, l'environnement de bureau de l'Association canadienne de crosse, et les réunions de tout genre.
3. Le présent Code s'applique également aux personnes participant actuellement au sport de la crosse ou qui ont pris leur retraite du sport de la crosse, dans le cas de quelque réclamation que ce soit en lien avec une violation éventuelle du présent Code par cette personne lors de sa participation active au sport, en supposant que la conduite de cette personne relève de la portée des activités indiquées en Section 2 des présentes au moment où la présumée violation se produit.
4. En plus, des violations du présent Code peuvent survenir lorsque l'interaction des personnes concernées reposait sur leur participation collective au sport de la crosse ou, si la violation se produit en dehors du contexte sportif, si ladite violation a une incidence grave et préjudiciable sur la/les personne(s), en supposant que la conduite de cette personne relève de la portée des activités indiquées en Section 2 des présentes au moment où la présumée violation se produit.
5. Une personne qui viole le présent Code pourrait s'exposer à des mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse. En plus de s'exposer à des mesures disciplinaires éventuelles en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse, une personne qui viole le présent Code dans le cadre d'une compétition peut être expulsée de la compétition ou du terrain de jeu; les officiels peuvent suspendre la compétition jusqu'à ce que la personne concernée se soumette à ladite expulsion, et la personne concernée peut s'exposer à des mesures disciplinaires supplémentaires en lien avec la compétition.
6. S'il est constaté qu'un employé de l'Association canadienne de crosse s'est livré à des actions violentes en milieu de travail, la maltraitance ou le harcèlement en milieu de travail à l'égard de n'importe quel employé, travailleur, entrepreneur, membre, client, fournisseur, ou autre tierce partie durant les heures de travail, ou dans le cadre de n'importe quel événement de l'Association canadienne de crosse, ledit employé sera exposé aux mesures disciplinaires en vertu des dispositions des politiques pertinentes et applicables de l'Association canadienne de crosse, ainsi que les dispositions du contrat de travail de l'employé (le cas échéant).
7. Le présent Code s'applique également au comportement des personnes en dehors des affaires, activités, et événements de l'Association canadienne de crosse, lorsque ledit comportement a un effet nuisible sur les relations au sein de l'Association canadienne de crosse (et son environnement de travail et de sport) et est

nuisible à l'image et à la réputation de l'Association canadienne de crosse. L'applicabilité sera déterminée par l'Association canadienne de crosse à son entière discrétion.

Responsabilités

8. Il incombe aux personnes de :

- a) Protéger et renforcer la dignité et l'estime de soi des membres de l'Association canadienne de crosse et des autres personnes du fait de :
 - i. Respecter les normes les plus élevées de respect et d'intégrité les uns envers les autres;
 - ii. Ménager les commentaires et les critiques d'une manière appropriée, et éviter de critiquer publiquement les athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés, ou membres;
 - iii. Faire preuve en tout temps d'esprit sportif, de leadership dans le sport, et de conduite éthique;
 - iv. Éviter de se mettre dans une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent;
 - v. Ne se livrer à aucune conduite frauduleuse, incluant l'utilisation de ressources à mauvais escient, ou quelque forme que ce soit de fausse déclaration;
 - vi. Prendre les démarches, le cas échéant, en vue de corriger ou prévenir les pratiques qui sont injustement discriminatoires;
 - vii. Apporter une attitude équitable et raisonnable à toutes les interactions avec les autres personnes;
 - viii. Veiller au respect des règles du sport, et de l'esprit qui sous-tend lesdites règles.
- b) S'abstenir de tout comportement qui constitue harcèlement, harcèlement en milieu de travail, harcèlement sexuel, violence en milieu de travail, discrimination ou maltraitance sous quelque forme que ce soit
- c) S'abstenir de consommer les drogues aux fins non-médicales ou d'utiliser les substances ou méthodes interdites. Plus spécifiquement, l'Association canadienne de crosse adopte et se soucrit au Programme canadien antidopage. Toute infraction dans le cadre de ce programme sera considérée comme une infraction au présent Code et pourrait donner lieu à des mesures disciplinaires supplémentaires ou des sanctions éventuelles en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse. L'Association canadienne de crosse respectera toute mesure punitive imposée dans le cadre d'une violation au Programme canadien antidopage, que ladite punition soit imposée par l'Association canadienne de crosse ou par n'importe quelle autre organisation de sport
- d) S'abstenir de s'associer, aux fins d'entraînement, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif, ou de supervision dans le sport, avec une personne qui a commis une violation des règles antidopage et qui purge une période d'inadmissibilité imposée en vertu du Programme canadien antidopage et/ou le Code mondial antidopage, et soutenue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES)
- e) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité en vue d'essayer de contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées
- f) S'abstenir de consommer les produits du tabac ou les drogues récréatives lors de participer aux programmes, compétitions, et événements de l'Association canadienne de crosse
- g) Pour les mineurs, s'abstenir de consommer l'alcool, le tabac, ou le cannabis à quelque compétition ou événement que ce soit;
- h) Pour les adultes, s'abstenir de consommer le cannabis dans le lieu de travail ou dans une situation associée de quelque manière que ce soit aux événements de l'Association canadienne de crosse (à l'exception des mesures d'adaptation éventuelles), s'abstenir de consommer l'alcool durant les compétitions et dans les contextes où des mineurs sont présents, et prendre les démarches

raisonnables en vue de gérer raisonnablement la consommation d'alcool lors des situations sociales pour adultes se rapportant aux événements de l'Association canadienne de crosse

- i) Respecter les biens des autres personnes et ne pas causer intentionnellement des dommages
- j) Faire la promotion du sport de la manière la plus constructive et positive que possible
- k) Lors de conduire un véhicule avec un/des passagers :
 - i. Ne pas conduire sous le coup d'une suspension;
 - ii. Ne pas être sous l'emprise de l'alcool, de drogues ou de substances illicites; et
 - iii. Avoir une police d'assurance automobile valide
- l) Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales, et celles du pays hôte
- m) S'abstenir de se livrer à des activités intentionnelles de tricherie en vue de manipuler le résultat d'une compétition et/ou de proposer ou accepter un pot de vin en vue de manipuler le résultat d'une compétition
- n) Se conformer en tout temps aux règlements, politiques, procédures, règles, et régulations de l'Association canadienne de crosse, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre
- o) Toute personne en autorité qui met une personne dans une situation qui l'expose à la maltraitance est en violation du présent Code. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter : ordonner qu'un athlète et un entraîneur partagent une chambre d'hôtel lors d'un voyage; embaucher un entraîneur qui a des antécédents de maltraitance à l'égard des athlètes, affecter à un para-athlète un guide ou d'autres membres de personnel de soutien lorsque cette/ces personne(s) a/ont une réputation de maltraiter les athlètes, ou affecter à un para-athlète un guide ou un personnel de soutien sans consulter l'athlète au préalable.

Administrateurs, Membres de comités, et personnel

9. Au-delà des dispositions consignées en Section 8 (ci-dessus), les administrateurs, membres de comités, et personnel de l'Association canadienne de crosse sont soumis aux responsabilités additionnelles qui suivent :
- a) Exercer ses fonctions principalement en tant qu'administrateur, membre de comité ou membre du personnel de l'Association canadienne de crosse; et non pas à titre de membre de quelque autre organisation ou partie
 - b) Faire toujours preuve de sincérité et d'intégrité, et se comporter d'une manière respectueuse de la nature et des responsabilités des activités de l'Association canadienne de crosse, et le maintien de la confiance des personnes
 - c) S'assurer que les affaires financières de l'Association canadienne de crosse se poursuivent d'une manière responsable et transparente, avec les égards qui s'imposent vis-à-vis de toutes les responsabilités fiduciaires
 - d) Se comporter d'une manière transparente, professionnelle, légale, et de bonne foi, et agir dans les meilleurs intérêts de l'Association canadienne de crosse
 - e) Être indépendant, impartial, et ne pas se laisser influencer par l'intérêt personnel, les pressions extérieures, l'attente de récompenses, ou le souci de critiques
 - f) Se comporter en respectant les bienséances se rapportant aux circonstances et à ses fonctions
 - g) Se tenir au courant des activités de l'Association canadienne de crosse, de la communauté de sport, et des tendances générales du secteur dans lequel l'Association exerce ses activités
 - h) Faire preuve du souci, de la diligence, et des habiletés nécessaires à l'exercice de ses fonctions en vertu des statuts sous lesquels l'Association canadienne de crosse est constituée en société
 - i) Respecter la confidentialité qui relève des questions sensibles
 - j) Respecter les décisions de la majorité, et démissionner de son poste si l'on est incapable de manifester un tel respect
 - k) Consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions, et faire preuve de diligence dans la préparation aux réunions et dans les discussions tenues dans le cadre desdites réunions

- l) Avoir une connaissance complète de tous les statuts de l'Association canadienne de crosse
- m) Se conformer aux règlements et aux politiques approuvés par l'Association canadienne de crosse

Entraîneurs

10. Au-delà des dispositions consignées en Section 8 (ci-dessus), les entraîneurs ont bon nombre d'autres responsabilités. La relation athlète-entraîneur est un lien privilégié qui joue un rôle critique dans le développement personnel, sportif, et athlétique d'un athlète. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui caractérise cette relation, et doivent faire très attention de ne pas abuser de ce déséquilibre, consciemment ou inconsciemment. À ce titre, les entraîneurs doivent :

- a) Assurer un contexte sécuritaire du fait de sélectionner des activités et établir des contrôles qui conviennent à l'âge, l'expérience, les capacités, et le niveau de conditionnement des athlètes qui y participent
- b) Préparer les athlètes systématiquement et progressivement, en prévoyant les délais adéquats et en contrôlant les progrès physiques et psychologiques, et en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient être préjudiciables aux athlètes
- c) Éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes du fait de collaborer et coopérer avec les professionnels en médecine sportive pour diagnostiquer, soigner, et gérer les troubles médicaux et psychologiques des athlètes
- d) Soutenir le personnel des entraîneurs des camps d'entraînements, des équipes provinciales, et des équipes nationales, si un athlète se qualifie à participer à l'un ou l'autre de ces programmes
- e) Accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes, et aiguiller les athlètes vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport le cas échéant
- f) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs d'athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour participer aux décisions qui ont une incidence sur l'athlète
- g) Agir dans les meilleurs intérêts du développement holistique de l'athlète en tant que personne
- h) Se conformer aux dispositions de la *Politique de sélection* de l'Association canadienne de crosse, le cas échéant
- i) Aviser l'Association canadienne de crosse de toute enquête criminelle, condamnation, ou conditions de libération sous caution actuellement en cours, incluant celles en lien avec la violence, la pornographie juvénile, ou la possession, la consommation, ou le trafic de quelque substance illicite que ce soit
- j) Sous aucune circonstance, ne pas promouvoir ni accepter l'utilisation de drogues (à part les médicaments dûment prescrits) ou les substances ou méthodes interdites et, dans le cas des athlètes mineurs, l'alcool, le cannabis, et/ou le tabac
- k) Respecter les athlètes qui jouent pour une autre équipe et, dans les interactions avec ceux-ci, ne pas aborder les sujets ou ni prendre des démarches qui sont jugés relever du domaine de l'«entraînement», à moins d'obtenir la permission préalable des entraîneurs qui prennent en charge lesdits athlètes
- l) Ne pas se livrer à des relations sexuelles avec un athlète qui n'a pas atteint la majorité absolue;
- m) Divulguer immédiatement à l'Association canadienne de crosse toute relation sexuelle ou intime avec un athlète ayant atteint l'âge de majorité, et mettre fin à toutes les relations d'entraînement avec l'athlète concerné;
- n) Reconnaître le pouvoir qui fait partie intégrale du poste d'entraîneur, et respecter et défendre les droits de tous les participants au sport, en mettant en place et en suivant les procédures en lien avec la confidentialité (le droit à la vie privée), la participation informée, et le traitement équitable et raisonnable. Il incombe notamment aux entraîneurs de respecter et défendre les droits des participants qui sont dans une situation de vulnérabilité ou de dépendance, et qui sont ainsi moins capables de défendre leurs propres droits

- o) S'habiller de manière professionnelle, convenable, et inoffensive
- p) Utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du type d'interlocuteur auquel on s'adresse

Athlètes

11. Au-delà des dispositions consignées en Section 8 (ci-dessus), les athlètes sont soumis aux responsabilités supplémentaires de :

- a) Signaler en temps opportun tout problème médical lorsque ledit problème pourrait avoir une incidence sur son aptitude à voyager, s'entraîner, ou concourir;
- b) Participer et arriver à l'heure et prêt à participer et à donner le meilleur de soi-même à tous les compétitions, séances d'entraînement, essais, tournois, et événements
- c) Se représenter d'une manière convenable et sincère, et ne pas essayer de participer à une compétition à laquelle on n'est pas admissible en raison de son âge, sa classification, ou d'autres raisons
- d) Se conformer aux règles et aux exigences de l'Association canadienne de crosse en ce qui concerne les vêtements et les équipements
- e) Faire preuve d'esprit sportif et ne pas se livrer à des actes de violence, injures, ou signes grossiers à l'égard des autres athlètes, officiels, entraîneurs, ou spectateurs
- f) S'habiller en vue de représenter le sport et soi-même d'une manière positive, et avec professionnalisme
- g) Se comporter toujours en conformité avec les politiques et procédures de l'Association canadienne de crosse et, le cas échéant, des règles supplémentaires indiquées par les entraîneurs ou les directeurs d'équipe

Officiels

12. Au-delà des dispositions consignées en Section 8 (ci-dessus), les officiels sont soumis aux responsabilités supplémentaires de :

- a) Maintenir et mettre à niveau ses connaissances des règles et des modifications aux règles
- b) Ne pas critiquer publiquement les autres officiels, les clubs, ou les associations
- c) Œuvrer dans les limites de la description de son poste tout en soutenant le travail des autres officiels
- d) Agir en tant qu'ambassadeur de l'Association canadienne de crosse du fait d'accepter, d'appliquer, et de respecter les règles et les réglementations nationales et provinciales
- e) Accepter la responsabilité de ses actions et des décisions prises lors d'exercer la fonction d'arbitre
- f) Respecter les droits, la dignité, et la valeur de toutes les personnes
- g) Ne pas critiquer publiquement les autres officiels, les clubs, ou les associations
- h) Agir de manière transparente, impartiale, professionnelle, légale, et de bonne foi
- i) Faire preuve d'honnêteté, équité, considération, indépendance, sincérité, et impartialité dans toutes ses interactions avec les autres personnes
- j) Respecter la confidentialité qui s'impose autour des questions sensibles, incluant les expulsions, disqualifications, forfaits, processus de discipline, appels, et la protection des renseignements ou informations spécifiques sur des personnes
- k) Tenir tous ses engagements d'officiel sauf dans le cas où la maladie ou une urgence personnelle ne le permettrait pas, auquel cas il faut en aviser le supérieur ou l'association pertinente dans les plus brefs délais
- l) Lors d'écrire les rapports, consigner les faits réels
- m) Se vêtir convenablement pour arbitrer

Parents/tuteurs et spectateurs

13. Au-delà des dispositions consignées en Section 8 (ci-dessus), les parents/tuteurs et les spectateurs aux évènements doivent :

- a) Encourager les athlètes à concourir dans les limites des règles, et à résoudre les conflits sans avoir recours à l'hostilité ou à la violence
- b) Condamner les manifestations de violence sous toutes ses formes
- c) Ne jamais se moquer d'un participant qui fait une erreur lors d'une prestation, une compétition, ou une séance d'entraînement
- d) Offrir des commentaires positifs qui motivent et encouragent en permanence les efforts des participants
- e) Respecter les décisions et le jugement des officiels, et encourager les athlètes à en faire de même
- f) Ne jamais remettre en question le jugement ni l'honnêteté d'un officiel ou d'un membre du personnel
- g) Soutenir tous les efforts de supprimer et écarter la violence verbale et physique, la coercition, l'intimidation, et le sarcasme
- h) Respecter et faire preuve d'appréciation à l'égard de tous les compétiteurs, les entraîneurs, les officiels, et autres bénévoles
- i) Ne pas harceler les compétiteurs, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs, ou les autres spectateurs

14. Vengeance et représailles

C'est une violation du présent Code d'éthique si une personne se livre à quelque acte que ce soit qui menace ou qui tente de menacer une autre personne en vue de décourager cette personne de déposer de bonne foi une plainte en vertu de l'une ou l'autre des politiques de l'Association canadienne de crosse.

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET L'EXPLOITATION

Objectif

1. L'Association canadienne de crosse s'engage à fournir un environnement de sport exempt de violence. L'objectif de la présente politique est de souligner l'importance de cet engagement du fait de sensibiliser les intervenants au sujet de la violence et la maltraitance, préciser les moyens par lesquels l'Association canadienne de crosse œuvrera en vue de prévenir la violence et la maltraitance, et les démarches pour porter à l'attention de l'Association canadienne de crosse les incidents de violence réels ou soupçonnés.

Déclaration de tolérance zéro

2. L'Association canadienne de crosse a une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sous toutes ses formes. Les intervenants sont tenus de signaler immédiatement à l'Association canadienne de crosse les incidents de violence réels ou soupçonnés de telle sorte que ces problèmes peuvent être abordés sans délais en vertu de la politique applicable.

Contexte – qu'est-ce que la violence?

3. Les personnes vulnérables peuvent être maltraitées de plusieurs façons.
4. La description qui suit de la violence à l'égard des enfants/des jeunes a été modifiée et adaptée à partir de l'ouvrage *Guidelines for Developing a Safety & Protection Policy for Children / Youth / vulnerable adults* d'Ecclesiastical

Violence à l'égard des enfants / des jeunes

5. La « violence à l'égard des enfants » signifie la violence, maltraitance ou la négligence dont pourrait faire l'objet un enfant ou un adolescent aux mains de la personne dont dépend l'enfant ou l'adolescent, ou à qui l'enfant ou l'adolescent fait confiance. Il y a une variété de types de violence, et un enfant peut être exposé à plus d'un type de violence en même temps :
 - a) Les exemples de la **violence physique** incluent des cas ponctuels ou répétés de recours délibéré à la force à l'égard d'un enfant, d'une telle sorte que l'enfant subit des préjudices ou risque de subir des préjudices. La violence physique inclut : battre, frapper, secouer, pousser, étrangler, mordre, brûler, botter, ou agression armée. En plus, cela inclut également l'acte de submerger un enfant sous l'eau, ou tout autre usage dangereux ou nocif de la force physique ou des contraintes.
 - b) Les exemples de la **violence sexuelle** et l'exploitation sexuelle à l'égard d'un enfant incluent : caresser, inviter un enfant à toucher ou à être touché sexuellement, les rapports sexuels, le viol, l'inceste, la sodomie, l'exhibitionnisme, ou la participation d'un enfant dans la prostitution et la pornographie.
 - c) **La négligence** est souvent chronique, et comporte généralement des incidents répétés. La négligence est l'omission de subvenir aux besoins d'un enfant en ce qui concerne son bien-être et son développement physique, psychologique, ou moral. Par exemple, la négligence inclut l'omission de fournir à un enfant à charge la nourriture, les vêtements, le logement, les mesures d'hygiène, les soins médicaux, ou la protection contre les dangers.
 - d) **La violence morale** est une atteinte à l'estime de soi de l'enfant. La violence morale inclut des actes (ou des omissions), qui donnent lieu ou qui risquent de donner lieu à des problèmes comportementaux, cognitifs, affectifs, ou psychologiques chez l'enfant. Par

exemple, la violence morale peut inclure les menaces verbales agressives, l'isolement social, l'intimidation, l'exploitation, ou l'acte de soumettre l'enfant systématiquement à des exigences déraisonnables. La violence morale inclut également l'acte d'exposer l'enfant à la violence.

6. Un agresseur peut déployer une variété de tactiques en vue de se lier aux enfants, exercer un pouvoir et un contrôle sur eux, et les décourager de divulguer la violence ou à demander un secours à qui que ce soit. La violence peut être ponctuelle, ou peut se dérouler sous forme d'actes répétés et croissants, sur une période de plusieurs mois ou plusieurs années. La violence peut changer de forme au fil du temps.
7. La violence à l'égard des enfants ou des jeunes dans le sport peut inclure la maltraitance morale, la négligence, et la maltraitance physique.
 - a) **Maltraitance morale** – L'omission de la part d'un entraîneur d'assurer un environnement positif et adapté au niveau de développement des athlètes. La maltraitance morale est à la base de toutes les autres formes de maltraitance (sexuelle, physique, et négligence). Dans le sport, cette ligne de conduite expose l'athlète au risque de préjudices moraux ou psychologiques si ladite conduite est pernicieuse, constante, ou systématique (autrement dit, crier après un athlète une fois ne constitue pas en soi violence ou maltraitance). Les exemples de violence ou de maltraitance morale incluent :
 - i. Refuser de reconnaître la valeur d'un athlète ou le caractère légitime de ses besoins (incluant les cas où l'athlète se plaint de douleurs, de blessure, de soif, ou de maladie)
 - ii. Créer une culture de la peur, ou menacer, intimider, ou effrayer un athlète
 - iii. Avoir fréquemment recours à des propos injurieux ou sarcastiques qui écrasent en permanence l'estime de soi d'un athlète
 - iv. Gêner ou humilier un athlète devant ses pairs
 - v. Exclure ou écarter un athlète d'un groupe
 - vi. Refuser de fournir l'attention usuelle
 - vii. Encourager un athlète à se livrer à des comportements destructeurs ou antisociaux, encourager la déviance, ou entraver l'aptitude d'un athlète à se comporter d'une manière socialement appropriée
 - viii. Imposer une pression excessive : l'entraîneur exerce une pression extrême sur l'athlète en vue de pousser ce dernier à viser des prestations et des résultats qui sont au-delà de ses capacités d'athlète
 - ix. Agressions verbales de caractère personnel (par exemple, rabaisser un athlète ou le qualifier de nul, paresseux, gros, ou pitoyable).
 - x. Exclure les athlètes des entraînements d'une manière habituelle ou arbitraire
 - xi. Utiliser les séances de mise en forme comme mesures punitives
 - xii. Lancer des équipements de sport, des bouteilles d'eau, des chaises ou d'autres articles sur les athlètes ou en présence des athlètes
 - xiii. Dénigrement de l'apparence – faire des commentaires irrespectueux, injurieux, ou gênants à propos de l'aspect physique d'un athlète
 - b) **La négligence** – actes d'omission (à savoir : l'entraîneur doit agir dans le but de veiller à la santé et au bien-être de ses athlètes, mais ne le fait pas). Les exemples de négligence incluent :

- i. Isoler un athlète pendant une période prolongée, dans un espace confiné ou coincé sur un équipement, sans supervision
 - ii. Retenir, déconseiller, ou refuser une hydratation, une nutrition, des soins de santé, ou un sommeil adéquats
 - iii. Refuser de reconnaître une blessure
 - iv. Être conscient qu'un athlète a subi une violence sexuelle, et omettre de signaler ladite violence
- c) **Maltraitance physique** – des comportements avec ou sans contact physique qui peuvent causer des dommages physiques à un athlète. La maltraitance physique comprend également tout acte ou toute ligne de conduite qui se définit comme violence physique ou inconduite (par exemple, violence à l'égard des enfants, négligence, et voies de fait). L'activité physique vigoureuse est le propre de presque tous les sports. Très souvent, les athlètes se poussent jusqu'à l'épuisement. En revanche, toute activité qui cause des dommages physiques à l'athlète—comme les mesures punitives ou disciplinaires portées à l'extrême—est inacceptable. La maltraitance physique peut également inclure des dimensions apparemment sans lien direct avec les entraînements, incluant les délais de récupération inadéquats, ou des restrictions alimentaires. Les exemples de maltraitance physique incluent :
- i. Donner un coup de poing, battre, mordre, frapper, étrangler, ou gifler un athlète
 - ii. Frapper intentionnellement un athlète avec un objet ou un équipement de sport
 - iii. Fournir l'alcool à un athlète qui n'a pas l'âge légal requis pour consommer les boissons alcoolisées
 - iv. Fournir des drogues illicites ou des médicaments non-prescrits à n'importe quel athlète
 - v. Encourager ou permettre l'athlète de reprendre ses activités sportives sans obtenir l'aval d'un professionnel de soins de santé, aux suites d'une blessure grave (par exemple, une commotion cérébrale)
 - vi. Imposer un régime alimentaire ou d'autres mesures de contrôle du poids, sans égards pour le bien-être nutritionnel ou la santé d'un athlète
 - vii. Obliger un athlète de tenir une position ou une pose difficile et pénible de façon inutile dans le contexte du sport, ou l'obliger de faire des répétitions excessives d'une manœuvre, jusqu'au point où il y a un fort risque de blessure
 - viii. Utiliser l'exercice excessif comme mesure punitive (par exemple, étirer les muscles jusqu'à ce que l'athlète commence à pleurer, faire des exercices d'endurance jusqu'à ce que l'athlète vomisse)

8. Point important : la maltraitance morale et la maltraitance physique ne chevauchent aucunement avec les méthodes d'entraînement professionnellement agréées (en vertu du PNCE) visant à renforcer les compétences, développer la forme physique, consolider les équipes, enseigner la discipline, ou améliorer les prestations dans le sport.

9. Les signaux d'alarme de la violence à l'égard des enfants ou des jeunes peuvent inclure :

- a) Blessures récurrentes et inexplicables
- b) L'enfant est sur pied d'alerte et semble s'attendre à ce que quelque chose de mauvais arrive
- c) L'enfant porte souvent des vêtements qui recouvrent la peau, même par des temps chauds
- d) L'enfant sursaute facilement, est réticent devant les contacts physiques, ou manifeste d'autres comportements craintifs
- e) L'enfant est toujours anxieux, de peur de dire ou de faire la mauvaise chose

- f) L'enfant semble timide et renfermé à l'égard de ses camarades ou des adultes
- g) Les comportements de l'enfant sont irréguliers et extrêmes (par exemple, très coopératif ou très exigeant)
- h) Un comportement qui ne correspond pas à son âge : soit l'enfant se comporte comme un adulte, et s'occupe des autres enfants, soit il se comporte comme un tout-petit et fait constamment des crises
- i) Comportements déplacés de nature sexuelle avec des jouets ou des objets
- j) Le recours à un nouveau vocabulaire « adulte » pour les parties du corps, sans source évidente
- k) Automutilation (par exemple, couper, brûler la peau, ou d'autres activités dangereuses)
- l) Réticence à être laissé seul avec un enfant ou un jeune particulier

Violence à l'égard d'un adulte vulnérable

10. Les personnes peuvent devenir victimes de violence à presque n'importe quelle étape dans la vie – l'enfance, l'adolescence, le début de l'âge adulte, l'âge moyen – cependant la nature et les conséquences de la violence peuvent varier d'une personne à l'autre, en fonction de la situation, de l'incapacité, ou des circonstances.
11. La violence à l'égard des adultes vulnérables est souvent caractérisée comme un abus du pouvoir et un abus de confiance. Les agresseurs peuvent se livrer à une variété de tactiques pour exercer un contrôle sur leurs victimes. Les incidents de violence peuvent être ponctuels ou peuvent se poursuivre et s'aggraver sur une période de plusieurs mois ou plusieurs années. La violence peut se manifester sous différentes formes, et ces formes peuvent changer au fil du temps :
- a) **La maltraitance psychologique** inclut les tentatives de déshumaniser ou d'intimider des adultes vulnérables. Tout acte verbal ou non-verbal qui mine le sentiment d'estime de soi et de dignité et qui menace l'intégrité psychologique et morale de la victime constitue la maltraitance. Ce genre de violence peut inclure, à titre d'exemple :
 - i. Menacer d'avoir recours à la violence
 - ii. Menacer d'abandonner la personne
 - iii. Faire peur à la personne intentionnellement
 - iv. Faire craindre la personne en l'amenant à penser qu'elle ne recevra pas la nourriture ou les soins dont elle a besoin
 - v. Mentir à la personne
 - vi. Omettre de s'enquêter sur les allégations de violence à l'égard de la personne
 - b) **L'exploitation financière** inclut la manipulation ou l'exploitation financière, incluant le vol, la fraude, la falsification, ou l'extorsion de fonds, incluant le fait d'utiliser de manière malhonnête les biens ou l'argent d'un adulte vulnérable, ou ne pas utiliser les biens d'un adulte aux fins du bien-être de l'adulte vulnérable. La violence a lieu lorsqu'une personne agit sans le consentement, et d'une manière qui est financièrement ou personnellement utile pour une elle-même, aux dépens d'une autre. Ce genre de violence à l'égard d'un adulte vulnérable peut inclure, à titre d'exemple :
 - i. Voler son argent, son allocation d'invalidité, ou autres possessions
 - ii. Utiliser une procuration à mauvais escient
 - iii. Omettre de rembourser un prêt lorsque le prêteur le demande

- c) **La maltraitance physique** comprend tous les actes violents – qu’une blessure physique en résulte ou pas. Est violence tout acte intentionnel qui inflige souffrance ou préjudice, que ce soit une lésion corporelle ou la détresse mentale. La maltraitance physique peut inclure, à titre d’exemple :
- i. Battre
 - ii. Brûler ou ébouillanter
 - iii. Pousser ou bousculer
 - iv. Frapper ou gifler
 - v. Traitement rude
 - vi. Faire trébucher
 - vii. Cracher
- d) Toutes les formes de violence sexuelle sont également applicables aux adultes vulnérables

12. Les signaux d’alarme éventuels de maltraitance d’adultes vulnérables peuvent inclure :
- a) Dépression, peur, anxiété, passivité
 - b) Blessures physiques inexplicables
 - c) Déshydratation, malnutrition, ou déficit de nourriture
 - d) Mauvaise hygiène, éruptions cutanées, plaies de pression
 - e) Sédation excessive

Prévention de la maltraitance

13. L’Association canadienne de crosse met en application diverses démarches visant à prévenir la maltraitance. Ces démarches incluent des procédures particulières de sélection, d’orientation, de formation, de mise en pratique, et de suivi.

Sélection

14. Les intervenants qui exercent un rôle d’entraîneur, bénévole, officiel, et ceux qui encadrent des programmes de développement, qui sont affiliés à des équipes provinciales, qui accompagnent une équipe à un événement ou une compétition, qui sont des salariés de l’Association, ou qui traitent autrement avec les personnes vulnérables prenant part aux activités de l’Association canadienne de crosse doivent passer un processus de sélection tel que consigné dans la *Politique de sélection* de l’Association canadienne de crosse.
15. L’Association canadienne de crosse se prévaudra de sa *Politique de sélection* afin de déterminer le niveau de confiance, d’autorité, et d’intervention de chaque individu vis-à-vis des personnes vulnérables. Chaque niveau progressif de risque invoquera des procédures de sélection plus rigoureuses, qui pourraient inclure l’un ou l’autre ou plusieurs des éléments suivants :
- a) Compléter un formulaire de candidature pour le poste auquel la personne se porte candidat (incluant une stipulation que le candidat doit accepter de respecter les politiques et procédures de l’organisation (incluant la présente *Politique relative à la violence*))
 - b) Compléter un formulaire de déclaration aux fins de la sélection
 - c) Déposer des lettres de recommandation
 - d) Déposer une vérification du casier judiciaire («VCJ») et/ou une vérification de l’aptitude à travailler auprès des personnes vulnérables («VSC»)
 - e) Déposer un dossier du conducteur (pour les personnes chargées de transporter les personnes vulnérables)
 - f) D’autres procédures de sélection, le cas échéant

16. Si un candidat refuse de prendre part au processus de sélection, ou s'il ne satisfait pas aux exigences de sélection définis par un comité de sélection, ledit candidat deviendra inadmissible au poste auquel il se porte candidat.

Orientation et formation

17. L'Association canadienne de crosse doit donner une orientation et une formation aux intervenants qui côtoient ou qui ont des interactions avec les personnes vulnérables. Le type et la fréquence de l'orientation et de la formation se baseront sur le niveau de risque, tel que consigné dans la *Politique de sélection*.
18. Les activités d'orientation peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter : présentations d'initiation, visites dans les installations, démonstrations d'équipements, réunions avec les parents/athlètes, réunions avec les collègues et les superviseurs, manuels d'orientation, séances d'orientation, et une supervision accrue durant les tâches initiales ou la période initiale de leurs fonctions.
19. La formation peut inclure, sans toutefois s'y limiter : cours de certification, modules en ligne, mentorat, ateliers, webinaires, démonstrations sur le terrain, et séances d'observation et de bilan avec les collègues.
20. Au terme de l'orientation et la formation, les intervenants doivent reconnaître, par écrit, qu'ils ont reçu et complété la formation.

Mise en pratique

21. Lors de leurs interactions avec les personnes vulnérables, les intervenants doivent mettre en application certaines démarches qui incluent, sans toutefois s'y limiter :
 - a) Limiter les interactions physiques à des attouchements non menaçants et non sexuels (par exemple, donne-m'en cinq, petite tape d'encouragement sur le dos ou l'épaule, serrer la main, guider le mouvement lors d'enseigner une habileté ou une manœuvre spécifique, etc.)
 - b) S'assurer que les personnes vulnérables sont toujours surveillées par plus d'un adulte
 - c) S'assurer que plus d'une personne est responsable de la sélection d'alignements (pour limiter le risque de concentrer le pouvoir chez une seule et même personne)
 - d) Inclure les parents/les tuteurs dans toutes les communications (par exemple, communications électroniques, téléphoniques) avec les personnes vulnérables
 - e) S'assurer que les parents/les tuteurs sont conscients que certaines interactions non-personnelles entre les différents intervenants et les personnes vulnérables (par exemple, entraîneurs et athlètes) pourraient se faire par moyen électronique (par exemple, le clavardage) et que ce genre de communication est maintenant très répandu, spécialement chez les personnes vulnérables plus âgées (par exemple, les adolescents). Les personnes doivent être conscientes que ce genre de communication est soumis au *Code de conduite et d'éthique* et à la *Politique des médias sociaux* de l'Association canadienne de crosse.
 - f) Lors de voyager avec les personnes vulnérables, un intervenant ne doit pas transporter les personnes vulnérables sans qu'un autre adulte ne soit présent, et ne doit pas passer la nuit dans le même logement que les personnes vulnérables sans prévoir la surveillance d'un adulte supplémentaire.

Suivi

22. L'Association canadienne de crosse surveillera régulièrement les intervenants qui côtoient ou travaillent avec les personnes vulnérables. Le suivi se basera sur le niveau de risque, tel que consigné dans la *Politique de sélection*.
23. Le suivi pourrait inclure, sans toutefois s'y limiter : rapports de situation périodiques, rendez-vous avec un superviseur, visites de contrôle par le superviseur, bilans soumis directement à l'organisation (par les pairs et par les parents/athlètes), et évaluations périodiques.

Signalement de violence

24. Dans le cas où une personne vulnérable ferait état à un intervenant, en confidentialité, d'un incident ou d'une situation de violence, l'intervenant pourrait être tenu de signaler ledit incident aux parents/tuteurs, à l'Association canadienne de crosse, ou à la police. Il incombe aux intervenants de réagir auxdits signalements d'une manière impartiale, rassurante, et sécurisante, mais également d'expliquer qu'il pourrait être nécessaire de porter la question à l'attention de l'autorité compétente ou au parent/tuteur de la personne vulnérable.
25. Les plaintes ou les signalements qui comportent un élément de **violence** seront traités en vertu du/des processus consigné(s) dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et la *Politique d'enquêtes – discrimination, harcèlement, et violence* de l'Association canadienne de crosse.

POLITIQUE RELATIVE AUX ENQUÊTES – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, EXPLOITATION ET MALTRAITANCE

Objectif

1. L'Association canadienne de crosse s'engage à éliminer de ses opérations et ses activités toute instance de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, et exploitation. La présente Politique consigne les démarches par lesquelles les personnes peuvent signaler les instances de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, exploitation, et maltraitance, et les démarches que prendra l'Association canadienne de crosse afin de mener une enquête sur lesdits signalements.

Détermination et divulgation

2. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse, la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport, selon le cas, doit déterminer au préalable si ladite plainte se rapporte à une instance de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, exploitation, ou maltraitance.
3. L'Association canadienne de crosse est tenue de se conformer à toutes les exigences en matière de signalement et de divulgation indiquées par le Ministère du Sport et des personnes handicapées et, le cas échéant, de n'importe quel instance gouvernementale, corps policier local, ou agence de protection de l'enfance.

Enquête

4. Les plaintes dans le cadre desquelles est identifié un élément de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, exploitation ou maltraitance vont continuer d'être abordées conformément au(x) processus applicables de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*. En plus, la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport, selon le cas, peut également désigner un enquêteur pour mener une enquête sur les allégations.
5. The l'enquêteur doit être une tierce partie indépendante ayant une expertise dans les enquêtes relatives aux plaintes de harcèlement. L'enquêteur ne doit pas être dans une situation de conflits d'intérêts, et ne doit avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des Parties.
6. La législation fédérale et/ou provinciale se rapportant au harcèlement en milieu de travail peut être applicable à l'enquête si le harcèlement ciblait un travailleur dans le milieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation relative à la sécurité au travail et/ou s'entretenir avec des experts indépendants dans le domaine afin de déterminer si ladite législation s'applique à la plainte.
7. L'enquête peut se dérouler selon le format défini par l'enquêteur, dans le cadre des lois fédérales et/ou provinciales applicables. L'enquête peut inclure :
 - a) Un entretien avec le réclamant;
 - b) Un exposé des faits (la perspective du réclamant) est préparé par l'enquêteur et reconnu par le réclamant;

- c) L'exposé des faits est acheminé à l'intimé;
- d) Un entretien avec l'intimé;
- e) Des entretiens avec les témoins; et
- f) Un exposé des faits (la perspective de l'intimé) est préparé par l'enquêteur et reconnu par l'intimé.

Le rapport de l'enquêteur

8. Au terme de l'enquête, l'enquêteur doit préparer un rapport qui devrait inclure un sommaire des preuves et des témoignages soumis par les Parties (y compris les deux exposés des faits, le cas échéant) et la conclusion de fait de l'enquêteur en ce qui concerne, selon la prépondérance des probabilités, la survenance ou la non-survenance d'un incident pouvant être considéré comme discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, ou maltraitance, ou une violation de quelque document que ce soit régissant l'organisation, incluant sans toutefois s'y limiter le *Code de conduite et d'éthique*.
9. Le rapport de l'enquêteur doit être soumis à l'agent de sécurité dans le sport ou à la directrice générale, selon le cas, qui doit le porter à l'attention de l'Association canadienne de crosse (dans le cas où ce serait l'agent de sécurité dans le sport ou la directrice générale qui reçoit le rapport), et en acheminer des copies au réclamant et à l'intimé. Au besoin, et à la discrétion de l'agent de sécurité dans le sport, d'autres Parties intéressées peuvent recevoir un sommaire exécutif des conclusions de l'enquêteur.
10. Nonobstant ce qui précède, si l'enquêteur aboutit à la conclusion que l'incident faisant l'objet de l'enquête ne constitue pas discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, ou maltraitance, ou une violation d'un document régissant l'organisation tel que le *Code de conduite et d'éthique*, l'enquêteur doit fournir seulement un sommaire exécutif de ses conclusions au réclamant et à l'intimé. En revanche, la version intégrale des conclusions de l'enquêteur doit être soumise à l'Association canadienne de crosse.
11. Le rapport de l'enquêteur et tout sommaire exécutif y afférant doivent demeurer confidentiels une fois soumis à l'Association canadienne de crosse, le réclamant, l'intimé, et toute autre Partie intéressée. Le non-respect de cette disposition pourrait donner lieu à une plainte et à l'application de mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
12. Si l'enquêteur conclut qu'il y a des instances éventuelles d'infractions au *Code criminel*, particulièrement en lien avec le harcèlement criminel (ou la traque), proférer des menaces, voies de fait, contacts sexuels, ou exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller le réclamant de porter la plainte à l'attention de la police. L'enquêteur doit en outre aviser l'Association canadienne de crosse que cette question doit être abordée par la police.
13. L'enquêteur doit également signaler à l'Association canadienne de crosse toute conclusion d'activité criminelle, auquel cas l'Association canadienne de crosse peut décider s'il faut signaler ladite conclusion à la police. L'Association canadienne de crosse est toutefois tenue de signaler ladite conclusion à la police si elle se rapporte au trafic de drogues ou de substances de dopage, quelque crime sexuel que ce soit avec un/des mineur(s), une fraude à l'égard de l'Association canadienne de crosse, ou quelque autre infraction que ce soit où l'omission de la signaler à la police aurait un effet nuisible sur la réputation de l'Association canadienne de crosse.

14. Le président de conseil de discipline, le gestionnaire de cas, ou le conseil de discipline, selon le cas, doit examiner le rapport de l'enquêteur, en plus des documents et autres preuves reçus des Parties, avant de trancher sur la plainte.

Représailles et vengeance

15. Une personne qui dépose une plainte à l'Association canadienne de crosse, ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête, ne doit en aucun cas faire l'objet de représailles ou de vengeance de la part de quelque personne ou quelque groupe que ce soit. Si qui que ce soit qui participe au processus fait face aux représailles ou à la vengeance, cette personne aura des motifs valables de présenter une plainte.

Fausse allégations

16. Une personne qui présente des allégations que l'enquêteur détermine sont malveillantes, fausses, ou motivées par des fins de représailles ou vengeance (ou qui rentrent autrement dans la définition de maltraitance) peut s'exposer à une plainte en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*. L'enquêteur peut recommander à l'Association canadienne de crosse que la personne concernée soit tenue d'assumer les frais de toute enquête qui débouche sur une telle conclusion. Toute personne qui est trouvée responsable de payer lesdits frais sera automatiquement considérée comme pas en règle avec l'ACC jusqu'à ce que les frais soient remboursés intégralement, et sera barrée de tous les événements, activités, et affaires de l'Association canadienne de crosse. L'Association canadienne de crosse ou la personne contre laquelle les fausses allégations ont été présentées peut assumer le rôle de réclamant dans toute plainte déposée en vertu de la Section 16 des présents.

Confidentialité

17. Les renseignements obtenus à propos d'un incident ou une plainte (incluant les renseignements pouvant identifier l'une ou l'autre des Parties intéressées) doivent demeurer confidentiels, à moins que la divulgation ne s'avère nécessaire aux fins de l'enquête ou de l'application de mesures correctives, ou tel qu'exigée par la législation applicable.
18. L'enquêteur doit prendre toutes les démarches raisonnables en vue de protéger la confidentialité du réclamant, de l'intimé, et de toute autre Partie intéressée. En revanche, l'Association canadienne de crosse reconnaît que le maintien de la confidentialité en ce qui concerne l'identité de l'une ou l'autre des Parties pourrait être difficile pour l'enquêteur dans la poursuite de l'enquête.

POLITIQUE RELATIVE À LA DISCIPLINE ET AUX PLAINTES

Objectif

1. Il incombe aux personnes d'assumer certaines responsabilités et obligations, incluant sans toutefois s'y limiter, le respect des politiques, règlements, règles, et régulations de l'Association canadienne de crosse, incluant son *Code de conduite et d'éthique*. La non-conformité pourrait donner lieu à des mesures disciplinaires en vertu de la présente politique.

Président de conseil de discipline

2. Le président de conseil de discipline est un individu désigné par la directrice générale, ou l'agent de sécurité dans le sport, chargé d'assumer les responsabilités de président de conseil de discipline telles que consignées dans la présente politique. La directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport peut, si les circonstances le justifient, choisir de désigner trois (3) personnes pour siéger au conseil de discipline, auquel cas les décisions du conseil de discipline se prendront par la majorité de voix des membres.
3. Le président de conseil de discipline désigné pour entendre une plainte ou un incident doit être impartial et ne doit pas être dans une situation de conflit d'intérêt.

Application de la présente politique

4. La présente politique s'applique à toutes les personnes.
5. La présente politique s'applique aux questions qui pourraient survenir dans le cadre des affaires ou des activités de l'Association canadienne de crosse, ou des événements pour lesquels l'Association canadienne de crosse est l'organe directeur ou d'accréditation, incluant sans toutefois s'y limiter : compétitions, séances d'entraînement, essais, camps d'entraînement, voyages en lien avec les activités de l'Association canadienne de crosse, et tous les types de réunions.
6. La présente politique s'applique également à la conduite des personnes en dehors des affaires, des activités, ou des événements de l'Association canadienne de crosse, lorsque ladite conduite a une incidence négative sur les relations au sein de l'Association canadienne de crosse (et son environnement de travail et de sport), ou nuit à l'image et à la réputation de l'Association canadienne de crosse, ou à l'acceptation favorable de l'Association canadienne de crosse. L'applicabilité de la politique sera déterminée par l'Association canadienne de crosse à son entière discrétion.
7. La présente politique n'empêche pas l'imposition immédiate de mesures disciplinaires qui sont raisonnablement nécessaires. Spécifiquement, la directrice générale ou le président de l'Association canadienne de crosse peut, à son entière discrétion, déterminer qu'un présumé incident est d'un caractère suffisamment grave qu'il mérite de suspendre la personne concernée en attendant l'achèvement du procès criminel ou l'audience, ou la décision du président de conseil de discipline ou du conseil de discipline. En plus, les infractions ou les plaintes qui surviennent lors d'une compétition doivent être abordées en vertu des procédures particulières se rapportant à la compétition, le cas échéant. Dans une telle situation, les mesures disciplinaires seront en vigueur seulement pour la durée de la compétition, l'entraînement, l'activité, ou l'évènement.

8. Un employé de l'Association canadienne de crosse qui est un intimé sera soumis aux mesures disciplinaires qui s'imposent en vertu de l'une ou l'autre des politiques applicables de l'Association canadienne de crosse, ainsi que les dispositions du contrat de travail de l'employé, le cas échéant. Les violations peuvent donner lieu à une mise en garde, une réprimande, des restrictions, une suspension, ou d'autres mesures disciplinaires, jusqu'au congédiement.

Harmonisation

9. L'Association canadienne de crosse reconnaît que les personnes peuvent également être des membres inscrits d'organisations provinciales/territoriales et/ou clubs-membres. L'Association canadienne de crosse exige que les organisations provinciales/territoriales et/ou clubs-membres soumettent au bureau national les décisions relatives aux questions disciplinaires se rapportant aux intervenants de l'Association canadienne de crosse, aux fins de la tenue des dossiers. Les décisions rendues par les organisations provinciales/territoriales ou clubs-membres seront reconnues et mises en application par l'Association canadienne de crosse. Pour leur part, il incombe aux organisations provinciales/territoriales ou clubs-membres de reconnaître et mettre en application les décisions rendues par l'Association canadienne de crosse.

Agent adulte

10. Les plaintes peuvent être portées contre un individu qui est un mineur. Dans un tel cas, il faut qu'un parent/tuteur ou autre adulte exerce la fonction d'agent du mineur dans le cadre du processus disciplinaire.
11. Les communications issues de la directrice générale, l'agent de sécurité dans le sport, le président de conseil de discipline ou le gestionnaire de cas, selon le cas, doivent être adressées à l'agent du mineur.
12. Un mineur n'est pas obligé d'être présent à une audience orale, si une telle audience se tient.

Processus

13. N'importe quelle personne peut signaler un incident ou une plainte à l'agent de sécurité dans le sport ou à la directrice générale. Le signalement doit se faire par écrit, dans les quatorze (14) jours suivant le présumé incident. Ce délai peut être annulé ou prolongé à la discrétion de l'agent de sécurité dans le sport ou de la directrice générale. Si la plainte ou l'incident concerne la directrice générale, le signalement doit se faire auprès de l'agent de sécurité dans le sport, qui disposera alors des pouvoirs nécessaires de trancher sur toute question qui aurait relevé des compétences de la directrice générale en vertu de la présente politique.
14. L'Association canadienne de crosse peut, à son entière discrétion, assumer le rôle de réclamant et lancer le processus de plainte en vertu des dispositions de la présente politique. Dans un tel cas, l'Association canadienne de crosse doit désigner une personne à titre d'agent de l'organisation.
15. À la réception d'un signalement d'incident ou d'une plainte, l'agent de sécurité dans le sport ou la directrice générale, selon le cas,¹ peut, à son entière discrétion et en fonction des circonstances, désigner un président de conseil de discipline, qui sera chargé de mettre en œuvre le Processus #1, tel qu'il est consigné aux Sections 18-24 des présentes, ou, alternativement, peut désigner un gestionnaire de cas, qui sera chargé de mettre en

¹ Il faut noter que les déterminations à trancher par la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* relèvent de l'individu que reçoit le signalement d'incident ou la plainte, sauf si les circonstances dictent autrement. À titre d'exemple, si la directrice générale reçoit un signalement ou une plainte, c'est à elle de décider de désigner soit un président de conseil de discipline soit un gestionnaire de cas, en vertu des dispositions de la Section 15 des présentes.

œuvre le processus consigné en Section 25 et après. La décision de la directrice générale ou de l'agent de sécurité dans le sport de désigner un président de conseil de discipline ou un gestionnaire de cas ne peut pas être portée en appel.

16. Lors de déterminer s'il faut désigner un président de conseil de discipline ou un gestionnaire de cas, la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport dispose de la discrétion de choisir lequel des deux processus suivants il faut déclencher, et pourrait à ce titre utiliser les exemples suivants comme ligne directrice générale :

- a) Processus #1 – la plainte invoque l'un ou l'autre des incidents suivants :
 - i. Commentaires ou comportements irrespectueux, agressifs, racistes, ou sexistes
 - ii. Lignes de conduite insolentes
 - iii. Incidents violents mineurs (par exemple, faire trébucher, pousser, donner un coup de coude)
 - iv. Ligne de conduite contraire aux valeurs de l'Association canadienne de crosse
 - v. Non-conformité aux politiques, procédures, règles, ou règlements de l'Association canadienne de crosse
 - vi. Infractions mineures au Code de conduite et d'éthique de l'Association canadienne de crosse

- b) Processus #2 – la plainte invoque l'un ou l'autre des incidents suivants :
 - i. Une série d'incidents mineurs
 - ii. N'importe quel incident de rite d'initiation
 - iii. Lignes de conduite qui constituent harcèlement, harcèlement sexuel, ou inconduite sexuelle
 - iv. Incidents violents majeurs (par exemple, se battre, attaquer, donner un coup de poing)
 - v. Blagues, farces, ou autres activités qui mettent à risque la sécurité d'autres personnes
 - vi. Un comportement qui gêne intentionnellement une compétition ou les activités de préparation à une compétition de n'importe quel athlète
 - vii. Ligne de conduite qui nuit intentionnellement à l'image, la crédibilité, ou la réputation de l'Association canadienne de crosse
 - viii. Un manque d'égard permanent des règlements, politiques, règles, et statuts de l'Association canadienne de crosse
 - ix. Violations majeures ou répétées du Code de conduite et d'éthique de l'Association canadienne de crosse
 - x. Endommager intentionnellement les biens de l'Association canadienne de crosse, ou gérer de façon inappropriée les fonds de l'Association canadienne de crosse
 - xi. Consommation abusive d'alcool; l'utilisation ou la possession d'alcool par les mineurs, ou l'utilisation ou la possession de drogues ou de stupéfiants illicites
 - xii. Une condamnation pour n'importe quelle infraction au Code criminel
 - xiii. La possession ou l'utilisation de substances ou de méthodes interdites

17. La directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport, selon le cas, pourrait trancher que l'incident présumé contient un élément de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, agression en milieu de travail, harcèlement sexuel, violence, ou agression. Dans un tel cas, la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport pourrait désigner un enquêteur en vertu de la *politique relative aux enquêtes – discrimination, harcèlement, agression, et violence* de l'Association canadienne de crosse, et l'Association canadienne de crosse et the l'enquêteur seront alors chargés de responsabilités supplémentaires telles que consignées dans ladite politique. Lors de prendre des décisions en vertu de la Section 17 des présentes, la directrice générale pourrait demander l'avis d'un conseiller indépendant ou de l'agent de sécurité dans le sport.

Processus #1: Pris en charge par le président de conseil de discipline

Mesures disciplinaires

18. Suite à une décision que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du Processus #1, le président de conseil de discipline examinera la documentation soumise en lien à la plainte ou l'incident et tranchera sur l'une ou plusieurs des mesures disciplinaires suivantes :
- Réprimande verbale ou écrite
 - Excuses orales ou écrites
 - Service ou autre contribution à l'Association canadienne de crosse
 - Révocation de certains privilèges
 - Suspension de certains équipes, événements, et/ou activités
 - Suspension de toutes ou de certaines des activités de l'Association canadienne de crosse pour une période spécifique
 - Toute autre mesure disciplinaire jugée appropriée pour l'infraction
19. Le président de conseil de discipline doit acheminer à toutes les Parties une décision écrite, avec raisonnements à l'appui. Le cas échéant, le président de conseil de discipline doit aviser l'intimé de la/des mesure(s) disciplinaire(s), qui entrera/entreront en vigueur immédiatement.
20. Des dossiers de toutes les mesures disciplinaires doivent être tenus par l'Association canadienne de crosse.

Requête de réexamen

21. Une mesure disciplinaire ne peut être portée en appel qu'au terme d'un processus de requête de réexamen. En revanche, l'intimé peut contester la mesure disciplinaire en soumettant une requête de réexamen dans les quatre (4) jours suivant la réception d'avis de mesure disciplinaire. Dans sa requête de réexamen, l'intimé doit indiquer :
- Pourquoi la mesure disciplinaire est inappropriée ;
 - Toutes les preuves à l'appui du point de vue de l'intimé; et
 - La punition ou la mesure disciplinaire (éventuelle) qui serait appropriée.
22. Suivant la réception d'une requête de réexamen, le président de conseil de discipline peut décider d'accepter ou de rejeter la/les suggestion(s) de l'intimé quant aux mesures disciplinaires appropriées.
23. Si le président de conseil de discipline accepte la/les suggestion(s) de l'intimé quant aux mesures disciplinaires appropriées, lesdites mesures disciplinaires entreront en vigueur immédiatement.
24. Si le président de conseil de discipline n'accepte pas la/les suggestion(s) de l'intimé quant aux mesures disciplinaires appropriées, la plainte ou l'incident initial doit être traité en vertu des dispositions du Processus #2 de la présente politique.

Processus #2 : pris en charge par le gestionnaire de cas

Gestionnaire de cas

25. Suite à une décision que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du Processus #2, la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport doit désigner un gestionnaire de cas pour superviser la gestion et l'administration de la plainte ou de l'incident. Le gestionnaire de cas ne doit pas être dans une situation de conflit d'intérêt et doit avoir une expertise dans le domaine du règlement des différends. Une telle désignation ne peut pas être portée en appel.

26. Le Gestionnaire de cas est chargé de :
- a) Déterminer si la plainte est frivole et/ou relève de la portée de la présente politique
 - b) Proposer la mise en application de la *Politique de règlement de différends* de l'Association canadienne de crosse
 - c) Désigner le conseil de discipline, le cas échéant
 - d) Coordonner tous les aspects administratifs et fixer les délais
 - e) Fournir au conseil de discipline un soutien aux niveaux administratif et logistique, selon le besoin
 - f) Fournir tout autre soutien ou service qui s'avère nécessaire pour assurer un traitement équitable et en temps opportun

Procédures

27. Si le gestionnaire de cas détermine que la plainte est :
- a) Frivole ou pas dans la portée de la présente politique, la plainte sera rejetée immédiatement
 - b) Pas frivole et dans la portée de la présente politique, le gestionnaire de cas avisera les Parties que la plainte a été acceptée, et indiquera aux Parties les prochaines démarches
28. La décision du gestionnaire de cas d'accepter ou rejeter la plainte ne peut pas être portée en appel.
29. Le gestionnaire de cas doit fixer et faire respecter des délais pour assurer une équité procédurale et pour assurer que la question est traitée en temps opportun.
30. Après avoir avisé les Parties que la plainte a été acceptée, le gestionnaire de cas peut proposer de mettre en application la *Politique de règlement de différends* de l'Association canadienne de crosse en vue de résoudre le problème. Si applicable, et si le différend n'est pas réglé, ou si les Parties refusent de recourir à la *Politique de règlement de différends*, le gestionnaire de cas doit désigner un conseil de discipline, qui consistera en un seul médiateur, pour entendre la plainte. Par des circonstances extraordinaires, et à la discrétion du gestionnaire de cas, un conseil de discipline de trois personnes peut être désigné pour entendre la plainte, auquel cas le gestionnaire de cas doit désigner un des membres du conseil de discipline à titre de président.
31. Le gestionnaire de cas, conjointement avec le conseil de discipline, doit alors déterminer le format selon lequel la plainte sera entendue. Cette décision ne peut pas être portée en appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par conférence téléphonique ou autre moyen de communication, une audience reposant sur l'examen de documents et preuves soumises en amont de l'audience, ou une combinaison de ces différentes méthodes. L'audience se déroulera conformément aux procédures que le gestionnaire de cas et le conseil de discipline jugent appropriées en fonction des circonstances, pourvu que :
- a) Les Parties reçoivent un préavis adéquat de l'heure, la date, et le lieu de l'audience, dans le cas d'une audience orale en personne ou une audience orale par voie de conférence téléphonique ou autre moyen de communication
 - b) Des copies de tous les documents écrits que les Parties soumettent au conseil de discipline pour examen doivent être fournies à toutes les Parties, par l'entremise du gestionnaire de cas, en amont de l'audience
 - c) Les Parties puissent engager un agent, un conseiller, ou un conseiller juridique, à leurs propres frais
 - d) Le conseil de discipline puisse demander que n'importe quelle autre personne participe et témoigne à l'audience
 - e) Le conseil de discipline puisse admettre comme preuves lors de l'audience n'importe quel témoignage oral ou document ou article qui concerne l'objet de la plainte, mais peut exclure certains témoignages qui sont excessivement répétitifs, et peut accorder aux témoignages un poids et une valeur comme

bon lui semble

f) La décision reposera sur la majorité des voix du conseil de discipline

32. Si l'intimé reconnaît les faits de l'incident, l'intimé peut renoncer à l'audience, auquel cas le conseil de discipline tranchera sur la/les mesure(s) disciplinaire(s) appropriée(s). Le conseil de discipline peut toujours poursuivre l'audience aux fins de trancher sur la/les mesure(s) disciplinaire(s) appropriée(s).

33. L'audience se poursuivra en tout cas, même si l'une ou l'autre des Parties opte de ne pas participer à l'audience.

34. Si une décision peut affecter une autre Partie jusqu'au point où celle-ci aurait recours elle-même à une plainte ou un appel, ladite Partie deviendra alors une Partie à la plainte actuelle, et sera liée par la décision.

35. Dans l'exercice de ses fonctions, le conseil de discipline peut solliciter les conseils d'une tierce partie indépendante.

Décision

36. Après l'audience et/ou l'examen de la question, le conseil de discipline décidera si une infraction a eu lieu et, dans l'affirmative, les mesures disciplinaires à imposer. Dans les quatorze (14) jours après l'aboutissement de l'audience, la décision écrite du conseil de discipline, avec raisonnements à l'appui, doit être acheminée à toutes les Parties, au gestionnaire de cas, et à l'Association canadienne de crosse. Par des circonstances extraordinaires, le conseil de discipline peut rendre une décision verbale ou sommaire peu après l'aboutissement de l'audience, puis déposer la décision écrite intégrale avant la fin de la période de quatorze (14) jours. La décision sera considérée comme étant du domaine public, sauf indication contraire de la part du conseil de discipline.

Mesures disciplinaires

37. Le conseil de discipline peut imposer l'une ou l'autre ou plusieurs des mesures disciplinaires qui suivent :

- a) Réprimande verbale ou écrite
- b) Excuses orales ou écrites
- c) Service ou autre contribution à l'Association canadienne de crosse
- d) Révocation de certains privilèges
- e) Suspension de certains équipes, évènements, et/ou activités
- f) Suspension de toutes ou de certaines des activités de l'Association canadienne de crosse pour une période spécifique
- g) Remboursement des coûts de réparations dans le cas de dommages aux biens
- h) Suspension de subventions ou financement provenant de l'Association canadienne de crosse ou d'autres sources
- i) Expulsion de l'Association canadienne de crosse
- j) Toute autre mesure disciplinaire jugée appropriée en fonction de l'infraction

38. À moins que le conseil de discipline ne décide autrement, les mesures disciplinaires entreront en vigueur immédiatement, nonobstant appel. Le non-respect d'une mesure disciplinaire telle qu'imposée par le conseil de discipline donnera lieu à une suspension automatique jusqu'à ce que la personne faisant l'objet des mesures disciplinaires s'y conforme.

39. Des dossiers de toutes les décisions doivent être tenus par l'Association canadienne de crosse.

Appels

40. La décision du conseil de discipline peut être portée en appel en vertu de la *Politique d'appel* de l'Association canadienne de crosse. Les décisions du conseil de discipline demeureront en vigueur en attendant le résultat d'un appel, à moins que le jury d'appel ne consente des mesures provisoires sollicitées par le demandeur en appel.

Condamnations criminelles

41. La condamnation d'une personne aux suites d'une infraction au Code criminel sera considérée comme une infraction en vertu de la présente politique et donnera lieu à une expulsion de l'Association canadienne de crosse. Les infractions au Code criminel incluent, sans toutefois s'y limiter :

- a) Toute infraction de pornographie juvénile
- b) Toute infraction sexuelle
- c) Toute infraction d'agression physique
- d) Toute infraction de voies de fait
- e) Toute infraction de trafic de drogues illicites

Confidentialité

42. Le processus de discipline et de plaintes est confidentiel et se limite uniquement aux Parties, au gestionnaire de cas, au conseil de discipline, et aux conseillers indépendants consultés par le conseil de discipline. Une fois lancé et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des Parties ne doit divulguer quelque renseignement confidentiel que ce soit en ce qui concerne la discipline ou la plainte, à qui que ce soit qui ne participe pas au processus. Le non-respect des exigences de confidentialité susmentionnées pourrait donner lieu à l'application de mesures disciplinaires à l'égard de la/des Partie(s) en violation.

Délais

43. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais indiqués dans la présente politique ne donnerait pas lieu à une résolution en temps opportun, le conseil de discipline peut trancher que les délais soient révisés.

Dossiers et diffusion de décisions

44. D'autres personnes ou organisations, incluant mais sans toutefois s'y limiter, les organismes nationaux de sport, associations provinciales de sport, clubs de sport, etc., peuvent être avisés des décisions rendues en vertu de la présente politique.

POLITIQUE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Objectif

1. L'Association canadienne de crosse souscrit aux principes du Mode substitutif de résolution des différends (MSRD) et s'engage à appuyer les techniques de négociation, de facilitation, et de médiation comme moyens efficaces de résolution de différends. Le MSRD évite également l'incertitude, les coûts, et d'autres effets négatifs qui relèvent des longs processus d'appel, d'audience de plainte, ou de litige.
2. L'Association canadienne de crosse encourage tous les intervenants à communiquer ouvertement, à collaborer, et à mettre en application les techniques de résolution de problème et de négociation afin de régler les différends. L'Association canadienne de crosse croit que les règlements négociés sont préférables aux solutions dégagées par la voie d'autres techniques de règlement de différends. Les règlements négociés sont donc fort recommandés pour résoudre les différends avec ou entre les intervenants.

Application of la présente politique

3. La présente politique s'applique à tous les intervenants.
4. Il est possible de se prévaloir de l'option de MSRD à n'importe quel moment d'un différend, pourvu que toutes les Parties au différend s'accordent à reconnaître qu'une telle façon de procéder serait mutuellement bénéfique.

Facilitation et médiation

5. Dans un premier temps, le différend sera soumis pour examen à la directrice générale de l'Association canadienne de crosse, dans le but de régler le différend par la voie de MSRD et/ou médiation.
6. Si toutes les Parties au différend consentent au MSRD ou à la médiation, la directrice générale pourrait confier le processus de mode substitutif de résolution des différends à un facilitateur de résolution affilié au Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC). Il n'y a pas de frais applicables aux Parties qui participent au processus de facilitation de résolution pris en charge par le CRDSC.
7. Si toutes les Parties au différend consentent au MSRD, un médiateur ou un facilitateur que toutes les Parties trouvent acceptable sera affecté pour prendre en charge le processus de médiation et de facilitation du différend.
8. Le médiateur ou facilitateur choisira le format selon lequel se déroulera le processus de médiation ou de facilitation, et pourrait fixer une date butoir avant laquelle les Parties doivent parvenir à un règlement négocié.
9. Si les Parties parviennent à un règlement négocié, celui-ci doit être signalé à l'Association canadienne de crosse. Toute mesure ou démarche qui s'impose par suite du règlement doit être mise en application conformément aux délais indiqués dans le règlement négocié.
10. Si, advenant la date butoir fixée au début du processus par le médiateur ou le facilitateur, les Parties ne parviennent pas à un règlement négocié, ou si les Parties au différend ne s'accordent pas pour l'option de MSRD, le différend sera examiné en vertu des dispositions de la section pertinente de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* ou la *Politique d'appels* de l'Association canadienne de crosse, selon le cas.

Exécutoire et sans appel

11. Tout règlement négocié sera exécutoire aux Parties au différend. Les règlements négociés ne peuvent pas être portés en appel.

POLITIQUE D'APPELS

Objectif

1. L'Association canadienne de crosse s'engage à assurer un environnement dans lequel tous les intervenants de l'Association canadienne de crosse sont traités avec respect et équité. À ce titre, l'Association canadienne de crosse met la présente *Politique d'appels* à la disposition des personnes dans le but de favoriser un traitement équitable, peu dispendieux, et rapide de certaines décisions prises par l'Association canadienne de crosse qui sont portées en appel. En plus, certaines décisions prises en vertu des dispositions de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse peuvent être portées en appel en vertu de la présente politique.

Portée et application de la présente politique

2. La présente politique s'applique à toutes les personnes. Toute personne qui est directement touchée par une décision de l'Association canadienne de crosse dispose du droit de porter en appel ladite décision, en supposant qu'il existe des motifs d'appel suffisants en vertu de la section 'Motifs d'appel' de la présente politique.
3. La présente politique **s'applique** aux décisions de l'ACC en lien avec :
 - a) L'admissibilité
 - b) La sélection
 - c) Les conflits d'intérêts
 - d) La discipline
 - e) L'adhésion aux Associations-membres
4. La présente politique **ne s'applique pas** aux décisions de l'ACC en lien avec :
 - a) L'emploi
 - b) Les infractions de dopage
 - c) Les règles du sport
 - d) Les critères de sélection, quotas, politiques, et procédures définis ou appliqués par des entités autres que l'Association canadienne de crosse
 - e) L'essence, le contenu, et le fondement des critères de sélection aux équipes
 - f) La désignation de bénévoles/entraîneurs et la suspension ou la cessation de ces mêmes désignations
 - g) L'élaboration et l'application des budgets
 - h) La structure opérationnelle de l'Association canadienne de crosse et la constitution des comités
 - i) Les décisions ou les mesures disciplinaires se rapportant aux affaires, aux activités, ou aux événements pris en charge par des entités autres que l'Association canadienne de crosse (tout appel interjeté dans le cadre d'une telle décision doit être traité en vertu des politiques des autres entités)
 - j) Les questions commerciales pour lesquelles un autre processus d'appel a été défini en vertu d'un contrat ou d'une loi pertinent
 - k) Les décisions prises dans le cadre de la présente politique

Délais se rapportant à l'appel

5. Les personnes qui souhaitent interjeter appel d'une décision disposent de sept (7) jours à compter de la date où elles sont informées de la décision pour soumettre à l'Association canadienne de crosse, par écrit, les informations suivantes :
 - a) Un avis de l'intention d'interjeter appel
 - b) Les coordonnées et la situation du demandeur en appel
 - c) Le(s) nom(s) de l'intimé et de toute Partie intéressée, lorsque le demandeur en appel dispose de ces informations
 - d) La date où le demandeur en appel a été avisé de la décision qui fait l'objet de son appel
 - e) Une copie du texte de la décision portée en appel, ou une description de la décision dans le cas où un document écrit ne serait pas disponible
 - f) Les motifs d'appel
 - g) Une description détaillée du raisonnement sous-tendant l'appel
 - h) Tous les faits pertinents à l'appui de l'appel
 - i) Le(s) recours souhaité(s)
 - j) Sous réserve de la Section 10 ci-dessous, des frais d'administration non-remboursables de cinq cent dollars (500\$)

6. Toute personne qui souhaite interjeter appel au-delà de la période de sept (7) jours suivant la décision doit soumettre une demande par écrit précisant les raisons pour justifier une telle exemption. La décision d'accepter ou de refuser d'entendre un appel au-delà de la période de sept (7) jours se prendra à la discrétion entière du gestionnaire d'appel et ne peut pas être portée en appel.

Motifs d'appel

7. On ne peut interjeter appel d'une décision sur le fond seul. Un appel peut être entendu seulement s'il existe des motifs d'appel suffisants. Les motifs suffisants incluent les cas où l'intimé:
 - a) A pris une décision qui ne relevait pas de son autorité ou de sa compétence (tel que consigné dans les statuts de l'intimé)
 - b) A omis de suivre les procédures qu'il a lui-même définies (telles que consignées dans les statuts de l'intimé)
 - c) A pris une décision empreinte de partialité (où la partialité se définit comme un manque de neutralité, à tel point que le décideur paraît avoir écarté toutes les perspectives alternatives)
 - d) A omis de considérer des renseignements pertinents, ou a pris en compte des renseignements non pertinents lors de prendre sa décision
 - e) A pris une décision manifestement déraisonnable

8. Il incombe au demandeur en appel de démontrer, sur la prépondérance des probabilités, que l'intimé a fait une erreur procédurale telle que décrite dans la section des 'Motifs d'appel' de la présente politique, et que ladite erreur a, ou aurait raisonnablement eu, une incidence matérielle sur la décision ou sur le décideur.

9. Sur réception de l'avis d'appel, les frais d'administration, et tous les autres renseignements indiqués comme nécessaires en Section 5 des présentes, l'Association canadienne de crosse et le demandeur en appel pourraient essayer dans un premier temps de résoudre le problème en vertu de la *Politique de règlement de différends* de l'Association canadienne de crosse ou par l'entremise des services de Facilitation de règlement de différend pris en charge par le Centre canadien du règlement des différends dans le sport (CCRDS).

10. Dans les cas où l'appel serait réglé par la voie de la *Politique de règlement de différends* de l'Association canadienne de crosse ou le service de facilitation de règlement de différend du CCRDS, les frais d'administration indiqués en Section 5(j) seraient remboursés au demandeur en appel.

Sélection de l'appel

11. Si l'appel ne peut pas être réglé par la voie de la *Politique de règlement de différends* de l'Association canadienne de crosse ou le service de facilitation de règlement de différend du CCRDS, la directrice générale ou le président de l'Association canadienne de crosse doit désigner un gestionnaire d'appel indépendant (qui ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts) pour assumer les responsabilités suivantes :

- a) Trancher si l'appel relève de la portée de la présente politique
- b) Trancher si l'appel a été soumis en temps opportun
- c) Trancher s'il y a des motifs d'appel suffisants

12. Si l'appel est refusé à cause de motifs insuffisants, parce qu'il n'a pas été soumis en temps opportun, ou parce qu'il ne relève pas de la portée de la présente politique, le demandeur en appel sera avisé de cette décision, par écrit, avec raisons à l'appui. Cette décision ne peut pas être portée en appel.

13. Si le gestionnaire d'appel juge qu'il y a des motifs suffisants pour interjeter appel, le gestionnaire d'appel désignera un comité d'appel consistant en un seul arbitre, afin d'entendre l'appel. Sous ses circonstances extraordinaires, et à la discrétion du gestionnaire d'appel, un comité impartial de trois personnes peut être désigné pour entendre l'appel, auquel cas le gestionnaire d'appel désignera l'un des membres du comité à titre de président du comité.

Procédure d'audience d'appel

14. Le gestionnaire d'appel doit aviser les Parties que l'appel sera entendu. Ensuite, le gestionnaire d'appel, en collaboration avec le comité, doit déterminer le format selon lequel l'appel sera entendu. Cette décision relève entièrement du gestionnaire d'appel et ne peut pas être portée en appel.

15. Si l'une ou l'autre des Parties opte de ne pas participer à l'audience, celle-ci se poursuivra en tout cas.

16. L'audience peut se dérouler sous forme d'une audience orale, en personne; une audience orale par téléphone ou par un autre moyen de communication électronique; une audience fondée sur l'examen des documents soumis en avance de l'audience; ou une combinaison de ces méthodes. L'audience se déroulera selon les dispositions et les procédures que le gestionnaire d'appel et le comité jugent appropriées en fonction des circonstances, pourvu que :

- a) L'audience se déroule en respectant les délais indiqués par le gestionnaire d'appel
- b) Les Parties reçoivent un préavis raisonnable de la date, l'heure, et l'endroit de l'audience
- c) Des copies de tout document écrit que les Parties soumettent à l'examen du comité doivent être fournies à toutes les Parties en avance de l'audience
- d) Les Parties puissent être accompagnées par un représentant, un conseiller, ou un conseiller juridique, engagé à leurs propres frais
- e) Le comité puisse demander la participation de n'importe quelle autre personne à l'audience, à titre de témoin
- f) Le comité puisse admettre comme éléments de preuve à l'audience n'importe quel témoignage oral ou écrit ou n'importe quel article en lien avec l'appel, mais peut exclure les éléments de preuve jugés excessivement répétitifs, et peut accorder aux différents éléments

- de preuve le poids et l'importance comme bon lui semble
- g) Si la décision rendue dans le cadre d'une audience d'appel risque d'avoir une incidence sur une autre Partie jusqu'au point où celle-ci aurait recours elle-même à un appel en vertu de la présente politique, ladite Partie doit devenir Partie à l'appel en question et sera liée par le résultat
 - h) La décision de soutenir ou de refuser l'appel se prend par la majorité des voix du comité, à moins que le comité ne consiste en un seul membre

17. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité d'appel peut solliciter le conseil d'une tierce partie indépendante.

Mesures provisoires

18. La décision portée en appel demeurera en vigueur en attendant le résultat de l'appel, à moins que le comité d'appel n'octroie des mesures provisoires, sur demande de la part du demandeur en appel. La décision du comité d'appel d'octroyer ou de refuser les mesures provisoires ne peut pas être portée en appel.

Décision d'appel

19. Le comité d'appel doit rendre sa décision, par écrit et avec raisonnements à l'appui, dans les quatorze (14) jours suivant l'achèvement de l'audience. Dans la décision qu'il rend, le comité d'appel n'aura pas une plus grande autorité que le décideur original. Le comité d'appel peut trancher comme suit :

- a) Refuser l'appel et confirmer la décision faisant objet d'appel
- b) Soutenir l'appel et renvoyer la question au décideur initial pour que celui-ci prenne une nouvelle décision
- c) Soutenir l'appel et modifier la décision

20. La décision écrite du comité d'appel, avec raisonnements à l'appui, doit être distribuée à toutes les Parties, au gestionnaire d'appel, et à l'Association canadienne de crosse. Sous des circonstances extraordinaires, le comité d'appel peut rendre dans un premier temps une décision verbale ou sommaire, bientôt après l'achèvement de l'audience et, dans un deuxième temps, le texte intégral de la décision présenté par écrit. Sauf indication contraire de la part du comité d'appel, la décision sera considérée comme appartenant au domaine public.

21. La décision du comité d'appel peut être portée en appel au CCRDS par l'une ou l'autre des Parties, en vertu du Code de règlement de différends du sport canadien.

Délais

22. Si les circonstances de l'appel sont telles que le respect des délais indiqués dans la présente politique ne permettrait pas de régler le problème en temps opportun, le gestionnaire d'appel et/ou le comité d'appel peut trancher que les délais soient modifiés.

Confidentialité

23. Le processus d'appel est confidentiel et à ce titre, les Parties intéressées, le gestionnaire d'appel, le comité d'appel, et les conseillers indépendants auprès du comité d'appel sont les seuls intervenants concernés. Une fois lancé le processus d'appel et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des Parties ne doit divulguer quelque renseignement confidentiel que ce soit à qui que ce soit qui n'est

pas impliqué dans le processus d'appel. La/les Partie(s) qui viole(nt) les dispositions de confidentialité pourrai(en)t s'exposer à des mesures disciplinaires.

Décision définitive et contraignante

24. Aucune action ni poursuite judiciaire ne doit être intentée contre l'Association canadienne de crosse ou des Personnes en ce qui concerne un différend, à moins que l'Association canadienne de crosse n'ait refusé ou omis de mettre en œuvre ou de respecter le processus de règlement de différend et/ou le processus d'appel, tels que consignés dans les statuts de l'Association canadienne de crosse.

CCRDS

25. Moyennant le consentement des Parties, le processus d'appel interne peut être passé outre et l'appel peut être porté directement au CCRDS.

POLITIQUE DE LANCEUR D'ALERTE

Objectif

1. L'objectif de la présente politique est de mettre à la disposition des Travailleurs une politique distincte et sécurisée par laquelle ils peuvent signaler des incidents d'actes répréhensibles en milieu de travail et ce, sans crainte de traitement non équitable ou de représailles.

Application

2. La présente politique s'applique uniquement aux Travailleurs qui observent ou font l'objet d'un acte répréhensible commis par un administrateur ou un autre Travailleur.
3. Une personne qui n'est pas un employé ou un entrepreneur de l'Association canadienne de crosse et qui observe un Travailleur se livrer à un acte répréhensible ou d'inconduite peut signaler ledit acte ou ladite inconduite à l'agent de sécurité dans le sport ou à la directrice générale l'Association canadienne de crosse. De tels signalements seront abordés en vertu du contrat de travail du Travailleur ou de l'entrepreneur, selon le cas, et/ou toute autre politique pertinente et applicable de l'Association canadienne de crosse.
4. Les signalements ou rapports déposés en vertu de la présente politique peuvent être renvoyés à une audience en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse.

Acte répréhensible

5. Un acte répréhensible se définit comme :
 - a) Une violation de la loi;
 - b) Une violation intentionnelle ou grave du *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse;
 - c) Une violation intentionnelle ou grave de l'une ou l'autre des politiques relatives au harcèlement et à la violence en milieu de travail de l'Association canadienne de crosse;
 - d) Commettre ou ignorer des risques à la vie, à la santé, ou à la sécurité d'un participant, un bénévole, un Travailleur, ou quelque autre personne que ce soit;
 - e) Inciter une personne ou un Travailleur à commettre un crime, une violation grave de l'une ou l'autre des politiques de l'Association canadienne de crosse, ou quelque autre acte répréhensible; ou
 - f) La fraude.

Engagement

6. L'Association canadienne de crosse s'engage à ne pas rejeter, punir, soumettre aux mesures disciplinaires, exercer de représailles ni faire preuve de discrimination à l'égard de quelque Travailleur que ce soit qui divulgue des informations ou qui dépose, de bonne foi, un rapport mettant en cause les actions d'un autre Travailleur en vertu de la présente politique.
7. Toute personne affiliée à l'Association canadienne de crosse qui viole cet engagement s'expose à des mesures disciplinaires.

Signalement d'actes répréhensibles

8. Un Travailleur qui croit qu'un administrateur ou un autre Travailleur est l'auteur d'un acte répréhensible doit préparer un rapport qui inclut les éléments suivants :
 - a) Une description écrite de l'acte ou des actions qui constitue(nt) le présumé acte répréhensible, incluant la date et l'heure où l'acte/les actions a/ont eu lieu;
 - b) L'identité et le rôle d'autres personnes ou Travailleurs (si applicable) qui pourraient être au courant de, affectés par, ou complices de l'acte répréhensible;
 - c) La/les raison(s) pourquoi l'acte ou action doit être jugé(e) comme un acte répréhensible; et
 - d) L'incidence de l'acte répréhensible sur le Travailleur qui dépose le rapport (le cas échéant).
9. Les rapports d'actes répréhensibles doivent être soumis à l'agent de sécurité dans le sport dans les quatorze (14) jours suivant le présumé incident.
10. Sur réception d'un rapport d'acte répréhensible, l'agent de sécurité dans le sport est chargé de :
 - a) Assurer le Travailleur de l'engagement de l'Association canadienne de crosse
 - b) Trancher si le rapport est frivole, vexatoire, ou pas déposé de bonne foi (par exemple, si le dépôt du rapport est motivé par des intérêts personnels et/ou le contenu du rapport est manifestement faux ou malveillant)
 - c) Trancher si la question devrait être abordée en vertu de la *Politique de lanceur d'alerte* de l'Association canadienne de crosse ou en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse
 - d) Trancher s'il faut contacter la police locale
 - e) Trancher si les procédures de médiation ou les modes alternatifs de règlement de différends peuvent être appliqués pour donner suite au processus
 - f) Trancher si le président et/ou la directrice générale de l'Association canadienne de crosse doi(ven)t ou peu(ven)t être avisé(e)(s) du rapport
 - g) Amorcer une enquête

Enquête

11. Si l'agent de sécurité dans le sport détermine qu'une enquête doit être amorcée, il peut décider d'engager les services d'un enquêteur externe, auquel cas la directrice générale et/ou le président de l'Association de crosse pourrait être avisé(e) qu'une enquête menée par un enquêteur externe s'avère nécessaire, sans pour autant divulguer la nature de l'enquête, le contenu du rapport, ni l'identité du Travailleur qui a déposé le rapport. La directrice générale/le président de l'Association canadienne de crosse ne peut pas refuser déraisonnablement la décision d'engager un enquêteur externe
12. Une enquête menée par l'agent de sécurité dans le sport ou par un enquêteur externe doit généralement adopter le format qui suit :
 - a) Entretien de suivi avec le Travailleur qui a déposé le rapport
 - b) Identification des Travailleurs, participants, bénévoles ou autres personnes sur lesquels l'acte répréhensible aurait éventuellement eu une incidence
 - c) Entretiens avec les parties concernées identifiées dans le point (b)
 - d) Entretien(s) avec l'/les administrateur(s) ou le(s) Travailleur(s) faisant l'objet du rapport
 - e) Entretien avec le(s) superviseur(s) de l'/des administrateur(s) ou du/des Travailleur(s) faisant l'objet du rapport

13. À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur doit mettre en place toutes les précautions nécessaires en vue de protéger l'identité du Travailleur qui a déposé le rapport et/ou la nature spécifique ou le contenu du rapport. En revanche, l'Association canadienne de crosse reconnaît qu'il y aura des instances où la nature spécifique du rapport et/ou l'identité du Travailleur qui a soumis le rapport vont ou pourraient être déduites par les autres personnes participant à l'enquête.
14. L'enquêteur doit préparer un rapport – en omettant les noms dans la mesure du possible, aux fins de préserver la confidentialité – qui doit être soumis à la directrice générale et/ou au président de l'Association canadienne de crosse. Le président/la directrice générale sera alors tenu(e) de décider si des démarches doivent être prises en vertu de la Section 15 des présentes.

Décision

15. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport de l'enquêteur, le président et/ou la directrice générale de l'Association canadienne de crosse doit imposer des mesures correctives, comme il se doit. Les mesures correctives peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter :
 - a) Introduire et/ou mettre en application des politiques et procédures visant à éliminer l'acte répréhensible ou des possibilités futures que l'acte répréhensible produise à nouveau;
 - b) Révision de descriptions de poste(s); ou
 - c) Discipline, suspension, congédiement, ou autre mesure permise en vertu des règlements de l'Association canadienne de crosse, la législation provinciale du travail, toute politique pertinente et applicable de l'Association canadienne de crosse, et/ou le contrat de travail ou le contrat d'entrepreneur du Travailleur.
16. Les mesures correctives, si mesures il y a, seront indiquées à l'enquêteur, qui avisera le Travailleur qui a déposé le rapport.
17. Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent être portées en appel en vertu de la *Politique d'appel* de l'Association canadienne de crosse, pourvu que :
 - a) Si le Travailleur qui a déposé le rapport initial interjette appel, le Travailleur comprend et accepte que son identité doit être divulguée dans le cadre du processus d'appel; et
 - b) Si l'administrateur ou le Travailleur faisant l'objet du rapport initial interjette appel, le Travailleur ou l'administrateur comprend et accepte que l'identité du Travailleur qui a déposé le rapport ne sera pas divulguée, auquel cas l'Association canadienne de crosse assumera le rôle d'intimé

Confidentialité

18. La confidentialité de toutes les personnes (le Travailleur, le(s) Travailleur(s) faisant l'objet de la plainte, et toutes les personnes interviewées dans le cadre de l'enquête) est assurée à travers toutes les étapes des procédures consignées dans la présente politique – du dépôt du rapport initial jusqu'à la décision définitive. Toute personne qui viole intentionnellement la disposition de confidentialité de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires éventuelles.

PROCÉDURES DE DISCIPLINE RELATIVES AUX ÉVÈNEMENTS

*** Le présent document de Procédures de discipline relatives aux évènements n'annule ni remplace la Politique relative à la discipline et aux plaintes de l'Association canadienne de crosse ***

Objectif

1. L'Association canadienne de crosse s'engage à fournir un environnement de compétition dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect. La présente Procédure consigne les démarches pour répondre aux présumés cas d'inconduite dans le cadre d'un évènement.

Portée et application de cette politique

2. La présente Procédure sera applicable à tous les évènements accrédités par l'Association canadienne de crosse, à moins que l'organisateur de l'évènement n'ait sa propre procédure, et que celle-ci ait été approuvée par la directrice générale et/ou le président de l'Association canadienne de crosse. Toute modification apportée à la présente Procédure doit être indiquée dans la requête d'accréditation soumise par l'organisation qui se porte candidate à la tenue de l'évènement, le cas échéant.
3. Si l'évènement est accrédité par une autre organisation que l'Association canadienne de crosse, la procédure de discipline relative aux évènements de l'organisation d'accréditation doit remplacer la présente Procédure. Les incidents qui impliquent des personnes ayant des liens avec l'Association canadienne de crosse (comme les athlètes, les entraîneurs, les membres, les administrateurs, et les dirigeants) doivent toujours être signalés à l'Association canadienne de crosse pour un traitement éventuel en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse.
4. La présente Procédure n'annule ni remplace la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse. En revanche, la présente Procédure est complémentaire à la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* du fait de préciser, pour une personne en autorité désignée, affectée à un évènement accrédité par l'Association canadienne de crosse, les démarches à suivre en vue de prendre des mesures immédiates, non officielles, ou correctives dans le cas d'une violation éventuelle du *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse, survenue durant un évènement.

Inconduite durant un évènement

5. Les incidents qui violent réellement ou éventuellement le *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse, qui surviennent lors d'une compétition, même en dehors de l'aire de compétition, ou entre des parties ayant un lien à l'évènement, doivent être signalés au commissaire de l'ACC (ou à son remplaçant désigné).
6. La personne désignée à l'évènement doit mettre en application la procédure suivante pour traiter l'incident qui a violé réellement ou éventuellement le *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse :
 - a) Aviser les parties concernées qu'il y a eu un incident qui a violé réellement ou éventuellement le *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse
 - b) Convoquer le comité de discipline, qui ne doit pas être dans une situation de conflit d'intérêts ni impliqué de quelque manière que ce soit à l'incident original, afin de déterminer s'il y a eu une violation du *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse
 - c) Le comité de discipline doit s'entretenir avec et obtenir des déclarations des personnes qui ont été témoins de la présumée violation

- d) Si la violation s'est produite dans le cadre d'une compétition, des entretiens doivent se tenir avec les officiels/arbitres qui ont arbitré ou observé la compétition, et avec les entraîneurs et les chefs d'équipe de chaque équipe, comme il s'avère nécessaire et opportun
 - e) Le comité de discipline obtiendra une déclaration de la/des personne(s) accusée(s) de la violation
 - f) Le comité de discipline rendra une décision et tranchera sur la/les sanction(s) éventuelle(s)
 - g) Le président du comité de discipline doit aviser toutes les parties concernées de la décision du comité de discipline
7. La/les sanctions imposée(s) par le comité de discipline peu(ven)t inclure l'un ou l'autre ou plusieurs des éléments suivants :
- a) Une mise en garde verbale ou écrite
 - b) Une réprimande verbale ou écrite
 - c) La suspension des compétitions ultérieures dans le cadre de l'évènement
 - d) L'expulsion de l'évènement
 - e) D'autres sanctions que juge appropriées le comité de discipline
8. Le comité de discipline n'a pas l'autorité de trancher sur une sanction qui s'étend au-delà de la durée de l'évènement. Un rapport écrit de l'incident et de la décision prise par le comité de discipline doit être soumis à l'Association canadienne de crosse à la suite de l'évènement. Des mesures disciplinaires supplémentaires pourraient alors être appliquées en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse, au besoin.
9. Les décisions prises dans le cadre de la présente Procédure peuvent être portées en appel en vertu de la *Politique d'appels*; cependant s'il y a des délais à respecter, et moyennant le consentement des Parties, l'appel interne peut être passé outre et la question peut être soumise directement au Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC), dans un processus accéléré.
10. Cette Procédure n'empêche pas les autres personnes de signaler ce même incident à l'Association canadienne de crosse et lancer une plainte officielle qui sera alors abordée en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse.
11. L'Association canadienne de crosse doit tenir des dossiers et faire un suivi de tous les incidents signalés dans le cadre de la présente Procédure.

POLITIQUE RELATIVE AUX MÉDIAS SOCIAUX

Préambule

1. L'Association canadienne de crosse est consciente que les interactions et les communications personnelles se déroulent en permanence dans les médias sociaux. L'Association canadienne de crosse rappelle aux personnes que toute conduite qui faillit aux normes de comportement inscrites dans le *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse ou dans ses Lignes directrices en matière des médias sociaux (consignées dans le Manuel d'exploitation de l'ACC) donnera lieu à des mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse.

Application de la présente Politique

2. La présente Politique s'applique à toutes les personnes.

Conduite et comportement

3. Conformément aux dispositions de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et du *Code de conduite et d'éthique* de l'Association canadienne de crosse, les lignes de conduite suivantes, dans le cadre des activités dans les médias sociaux, peuvent être considérées comme des infractions mineures ou majeures :
 - a) Publier dans un média social un commentaire irrespectueux, haineux, préjudiciable, désobligeant, injurieux, ou autrement négatif, ciblant une personne, l'Association canadienne de crosse, ou d'autres personnes ayant des liens avec l'Association canadienne de crosse
 - b) Publier dans un média social une image, une image truquée, ou une vidéo qui est préjudiciable, irrespectueuse, injurieuse, ou autrement offensante, et qui cible une personne, l'Association canadienne de crosse, ou d'autres personnes ayant des liens avec l'Association canadienne de crosse
 - c) Établir ou contribuer à un groupe sur Facebook, une page web, un compte Instagram, un flux Twitter, un blogue, ou un groupe de discussion en ligne consacré en totalité ou en partie à la diffusion de commentaires négatifs ou désobligeants à propos de l'Association canadienne de crosse, ses intervenants, ou sa réputation
 - d) Quelque instance que ce soit de cyber-intimidation ou de harcèlement en ligne à laquelle se livre une personne à l'égard d'une autre personne (incluant les coéquipiers, les entraîneurs, les membres d'équipes adverses, les bénévoles, ou les officiels), où les instances de cyber-intimidation et de harcèlement en ligne peuvent inclure sans toutefois s'y limiter : l'une ou l'autre des lignes de conduite suivantes, sur n'importe quelle plateforme sociale, via messagerie texte, ou via courrier électronique : injures fréquentes, commentaires négatifs, comportement vexatoire, farces ou blagues, menaces, se faire passer pour une autre personne, répandre des rumeurs ou des mensonges, ou tout autre comportement préjudiciable.
4. Tous les comportements et lignes de conduite dans les médias sociaux peuvent être assujettis à la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse.

Responsabilités des personnes

5. Les personnes reconnaissent que leurs activités dans les médias sociaux peuvent être observées par qui que ce soit, y compris l'Association canadienne de crosse.
6. Si l'Association canadienne de crosse communique de manière non officielle avec une personne par l'entremise des médias sociaux (comme par exemple relayer un tweet ou retransmettre une photo sur Facebook) la personne peut en tout temps demander à l'Association canadienne de crosse de renoncer à ladite communication.

7. Lors de ses interactions dans les médias sociaux, chaque personne doit être un modèle de comportement approprié, en accord avec le rôle et le statut de la personne au sein de l'Association canadienne de crosse.
8. La suppression de contenus dans les médias sociaux après les avoir publiés (que ce soit public ou privé) n'excuse pas la personne de sa responsabilité en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse.
9. Une personne qui croit que les activités d'une autre personne dans les médias sociaux sont inappropriées ou en violation des politiques et procédures de l'Association canadienne de crosse peut porter la question à l'attention de l'Association canadienne selon les démarches consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de l'Association canadienne de crosse.