



MANUEL DES POLITIQUES DE SÉCURITÉ DANS LE SPORT DE CROSSE CANADA

Définitions

Code de conduite et d'éthique

Politique d'enquêtes – Discrimination, harcèlement, et violence

Politique relative à la discipline et aux plaintes

Politique de règlement de différends

Politique relative aux appels

Politique de lanceur d'alerte

Procédure de discipline dans le cadre des événements

Politique des médias sociaux

Politique relative à la présélection

<u>Titre de politique</u>	<u>Date de dernière révision</u>
Code de conduite et d'éthique	Février 2023
Enquêtes - discrimination, harcèlement, et violence	Février 2023
Discipline et plaintes	Février 2023
Règlement de différends	Février 2023
Appels	Février 2023
Lanceur d'alerte	Février 2023
Discipline dans le cadre des événements	Février 2023
Médias sociaux	Février 2023
Politique relative à la présélection	Février 2023



Définitions applicables à l'ensemble de politiques de sécurité dans le sport de CC

1. « *Partie intéressée* » - N'importe quel Individu ou n'importe quelle entité, tel qu'identifié par le Gestionnaire d'appel, susceptible d'être touché par une décision rendue aux termes de la *politique relative aux appels* et susceptible d'avoir recours à un appel en son nom propre aux termes de la *politique relative aux appels*.
2. « *Appelant* » – La partie interjetant appel d'une décision aux termes de la *Politique relative aux appels*.
3. « *Gestionnaire d'appel* » – Un Individu désigné par la directrice générale ou par le président de Crosse Canada, qui peut être n'importe quel membre du personnel, membre d'un comité, bénévole, directeur, ou une tierce partie indépendante, chargé de superviser l'application de la *Politique relative aux appels*. Le Gestionnaire d'appel ne doit pas avoir participé de quelque manière que ce soit à l'affaire portée en appel et est investi des responsabilités consignées dans la *Politique relative aux appels*.
4. « *Conseil* » Le conseil d'administration de Crosse Canada.
5. « *Gestionnaire de cas* » – Un Individu indépendant désigné par la directrice générale ou par la Tierce partie indépendante, selon le cas, pour exercer les responsabilités consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*. Pour être désigné à titre de Gestionnaire de cas, l'Individu doit avoir une expérience et des compétences pertinentes, à titre de juriste ou d'administrateur/administratrice du sport, pour exercer ses fonctions dans le domaine de la gestion des plaintes.
6. « *Plaignant* » – La Partie qui dépose une plainte aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et telle qu'évoquée dans la *Politique relative aux enquêtes*.
7. « *Responsable de règlement de plaintes* » – Un Individu désigné pour assumer les fonctions de Responsable de règlement de plaintes tel qu'évoqué dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
8. « *Vérification du casier judiciaire (CRC)* » – Une recherche dans la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la GRC pour condamnations à l'âge adulte.
9. « *Jours* » – Jours civils.¹
10. « *Directeur des sanctions et résultats* » – La/les individu(s) chargé(s) de surveiller l'imposition de mesures provisoires, de résultats convenus et de sanctions, et de comparaître devant le Tribunal de protection ou le Tribunal d'appel dans les affaires découlant d'une violation potentielle du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS (ou d'autres règles de conduite, le cas échéant)) dans les compétences du BCIS.
11. « *Discrimination* » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC).

¹ Aux fins de calculer les délais, les principes suivants sont applicables : le jour où l'acte survient n'est pas comprise dans les calculs (p. ex., la date de la réception d'une décision n'est pas le 1^e jour); par contre, le délai commence le lendemain de la réception de la décision et prend fin à minuit (heure locale de la personne souhaitant interjeter appel) du dernier jour de la période. Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, la période continue jusqu'au prochain jour qui n'est pas un samedi, un dimanche ou un jour férié. Par exemple, si une personne reçoit une décision le jeudi 17 décembre 2020, la période de 14 jours pour interjeter appel de cette décision commence le vendredi 18 décembre 2020 et prend fin le vendredi 1^e janvier 2021. Cependant, étant donné que le 1^e janvier 2021 est un jour férié, le 2 janvier 2021 est un samedi, et le 3 janvier 2021 est un dimanche, la date limite pour interjeter appel est le 4 janvier 2021 à minuit (heure locale de la personne souhaitant interjeter appel).



12. « *Vérification accrue des renseignements de la police (E-PIC)* » – Une vérification du casier judiciaire complétée par une recherche dans les dossiers de la police locale, effectuée par Sterling Backcheck.
13. « *Événement* » – Un événement sanctionné par Crosse Canada, y compris les activités sociales.
14. « *Harcèlement* » – Un/des commentaire(s) ou une/des ligne(s) de conduite vexatoire(s) à l'égard d'un Individu ou d'un groupe, que l'on sait, ou que l'on devrait raisonnablement savoir, offensant(s) ou importun(s) pour la personne ou le groupe visé. Les types de comportement qui constituent harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter :
 - i. Des violences ou des menaces écrites ou verbales ou des accès de colère;
 - ii. Des propos, des farces, des commentaires, des remarques suggestives ou des railleries répétés;
 - iii. Le 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 d'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 perturber les conditions de travail;
 - vi. Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'Individu à risque, ou qui sont susceptibles de perturber la performance;
 - vii. L'exclusion ou les rites d'initiation, à savoir toute forme de conduite qui comporte un élément potentiellement humiliant, dégradant, violent, ou dangereux, et qui ne favorise le développement positif ni de l'Individu initié, ni de l'/des Individu(s) qui se livre(nt) aux rites d'initiation, mais qui est présentée comme obligatoire afin d'être accepté au sein d'une équipe ou d'un groupe, que le nouveau membre du groupe 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 qui isole un coéquipier ou un membre du groupe sur la base de la classe, de l'expérience accumulée au sein du groupe, ou de l'aptitude;
 - viii. Un contact physique non-désiré, incluant sans toutefois s'y limiter :
attouchements, caresses, pincements, ou baisers ;
 - ix. Exclure ou isoler intentionnellement 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 répétés;
 - xi. Agression physique ou sexuelle;
 - xii. Des 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'un Individu qui signale un cas de harcèlement à Crosse Canada.
15. « *Tierce partie indépendante* » – L'individu indépendant engagé par Crosse Canada pour recevoir les signalements et les plaintes et pour exercer les fonctions présentées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes et La politique relative aux appels*, selon le cas.



16. « *Individus* » – Englobe toutes les catégories d’affiliation et/ou d’adhésion aux termes des Règlements de Crosse Canada, ainsi que toutes les personnes qui sont employées par, engagées par, ou participant aux activités dans le cadre desquelles Crosse Canada assume la fonction d’organe directeur ou de gouvernance, incluant sans toutefois s’y limiter : athlètes, entraîneurs, commissaires, officiels, bénévoles, responsables, administrateurs, membres de comités, directeurs et dirigeants de Crosse Canada, spectateurs, et parents/tuteurs d’athlètes.
17. « *Maltraitance* » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
18. « *Mineur* » – N’importe quel Individu qui n’a pas atteint la majorité au moment et à l’endroit où est survenue la présumée infraction à l’une ou l’autre des politiques de Crosse Canada. Il incombe aux Individus adultes de s’informer sur l’âge de la majorité dans la compétence en question.
***** Veuillez vous informer auprès de la compétence locale pertinente pour savoir les modifications éventuelles *****
19. « *BCIS* » – Le Bureau du Commissaire à l’intégrité dans le sport, un service indépendant du CRDSC, exerçant les fonctions du Commissaire à l’intégrité dans le sport ; également dénommé Sport sans abus.
20. « *Parties* » – Dans le contexte d’une plainte aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*, le Plaignant et l’Intimé; dans le contexte d’un appel aux termes de la *Politique relative aux appels*, l’Appelant, l’Intimé et la/les Partie(s) intéressée(s).
21. « *Personne en situation d’autorité* » – N’importe quel Individu ayant une position d’autorité au sein de Crosse Canada incluant sans toutefois s’y limiter : entraîneurs, arbitres, officiels, gérants, personnel de soutien, accompagnateurs, membres de comités, ou directeurs ou dirigeants.
22. « *Déséquilibre de pouvoir* » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
23. « *Comportement prohibé* » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
24. « *Méthodes prohibées* » – Tel que défini dans le programme canadien antidopage et modifié de temps à autre par le Centre canadien pour l’éthique dans le sport.
25. « *Substance prohibée* » – Tel que défini dans le programme canadien antidopage et modifié de temps à autre par le Centre canadien pour l’éthique dans le sport
26. « *Suspension provisoire* » – Signifie que l’Individu est exclu temporairement de la participation, sous quelque forme que ce soit, à n’importe quel événement ou activité de Crosse Canada, avant la communication d’une décision dans le cadre d’une audience tenue en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
27. « *Signalement (ou Signaler)* »: Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
28. « *Intimé* » La Partie défenderesse dans le cadre d’une plainte ou d’une enquête; ou, dans le cadre d’un appel, l’organe ou l’organisation dont la décision est portée en appel, ou l’Individu ayant fait l’objet d’une décision qui est portée en appel.
29. « *Harcèlement sexuel* » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
30. « *Médias sociaux* » – Le terme fourre-tout englobant au sens large tous les médias et moyens de communication informatiques tels que les blogs, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, Snapchat et Twitter.



31. « *CRDSC* » – Le Centre de règlement des différends sportifs du Canada.
32. « *Falsification* » – Tel que défini dans le programme canadien antidopage et modifié de temps à autre par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport.
33. « *CCUMS* » – Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.
34. « *Participant CCUMS* » – Un Individu affilié avec Crosse Canada tel que désigné par Crosse Canada, et qui a signé le formulaire de consentement obligatoire. Dans le cas de Crosse Canada, les Participants CCUMS incluent : Bénévoles nationaux (conseil d'administration de CC, présidents de secteur et de comité), personnel de CC, athlètes de l'équipe nationale, entraîneurs de l'équipe nationale, personnel de l'équipe nationale et bénévoles des événements de l'équipe nationale, et athlètes et officiels des championnats nationaux.
35. « *Participant vulnérable* » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
36. « *Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables (VSC)* » – Une vérification approfondie comprenant une recherche dans la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la GRC, les dossiers de la police locale, et la base de données de délinquants sexuels réhabilités.
37. « *Milieu de travail* » - N'importe quel endroit où se déroulent les affaires ou les activités professionnelles y afférant. Les milieux de travail incluent sans toutefois s'y limiter : les bureaux, les locaux ou les installations de Crosse Canada, le télétravail, 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 (où que ce soit), et les congrès, ateliers, et séances de formation se rapportant au travail.
38. « *Harcèlement en milieu de travail* » – Des commentaires vexatoires ou des lignes de 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. L'intimidation;
 - ii. Les farces, le vandalisme, l'intimidation, ou l'exclusion en milieu de travail;
 - iii. Une série d'appels ou de messages courriel ou téléphoniques offensants ou intimidants;
 - iv. Les attouchements, les avances, les suggestions, ou les invitations sexuels importuns;
 - v. Afficher ou circuler des images, des photos, ou d'autres supports imprimés ou électroniques qui sont de nature offensante;
 - vi. La violence psychologique;
 - vii. Exclure ou ignorer une personne, incluant l'exclusion répétée d'une personne des activités sociales en lien avec le travail ;



- viii. Cacher intentionnellement des informations qui permettraient à une personne de faire son travail, de réaliser une prestation, ou de s'entraîner;
- ix. Saboter le travail ou la performance d'une autre personne;
- x. Répandre des commérages ou des rumeurs malveillantes;
- xi. Tenir des propos ou recourir à des lignes de conduite intimidants (blagues ou suggestions offensantes); et
- xii. Des propos ou des actions que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir offensants, gênants, humiliants, ou dégradants.

39. « *Violence en milieu de travail* » Le recours à la 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 physique 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 physique 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 physique 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. Comportements physiquement menaçants 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 intentionnels;
- 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'instruments;
- 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, des activités, et des événements de Crosse Canada) en faisant comprendre aux Individus qu'il existe une attente permanente de comportement approprié et de conformité aux valeurs essentielles de Crosse Canada. Crosse Canada soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques de discrimination, et s'engage à fournir un environnement dans lequel tous les Individus sont traités avec respect et équité.

Application du présent Code

2. Le présent Code s'applique au comportement des Individus dans le cadre des affaires, des activités et des événements de Crosse Canada¹ incluant sans toutefois s'y limiter : les compétitions, les entraînements, les essais, les camps d'entraînement, les traitements ou consultations (p. ex., la massothérapie), les voyages en lien avec les activités de Crosse Canada, l'environnement de bureau de Crosse Canada, et les réunions de tout genre.

3. Le présent Code s'applique également aux Individus participant actuellement au sport de crosse ou qui ont pris leur retraite du sport de crosse, dans le cas de quelque plainte que ce soit en lien avec une présumée violation du présent Code par ledit Individu lors de sa participation active au sport, en supposant que la conduite dudit Individu relève de la portée des activités indiquées dans l'Article 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 Individus concernés repose sur leur participation mutuelle au sport de crosse ou, si la violation se produit en dehors du contexte sportif, si ladite violation a une incidence grave et préjudiciable sur l'/les Individu(s), en supposant que la conduite de l'Individu relève de la portée des activités indiquées dans l'Article 2 des présentes au moment où la présumée violation se produit.

5. Un Individu qui viole le présent Code s'expose à des mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada. En plus de s'exposer à des mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada, un Individu qui viole le présent Code dans le cadre d'une compétition peut être expulsé de la compétition ou du terrain de jeu; les officiels peuvent suspendre la compétition jusqu'à ce que l'Individu concerné se soumette à ladite expulsion, et l'Individu concerné s'expose à des mesures disciplinaires supplémentaires en lien avec la compétition.

6. S'il est constaté qu'un employé de Crosse Canada s'est livré à des actions violentes en milieu de travail, ou à des actes de harcèlement en milieu de travail à l'égard de n'importe quel employé, travailleur, entrepreneur,

¹ Un document séparé présentant les définitions des termes et des expressions qui s'appliquent à toutes les politiques de Crosse Canada est disponible en ligne et dans le Manuel des Politiques de sécurité dans le sport de Crosse Canada.



membre, client, fournisseur, ou autre tierce partie durant les heures de travail, ou dans le cadre de n'importe quel événement de Crosse Canada, ledit employé est passible de mesures disciplinaires en vertu des dispositions des politiques pertinentes et applicables de Crosse Canada, ainsi que les dispositions du contrat de travail de l'employé (le cas échéant).

7. Le présent Code s'applique également au comportement des Individus en dehors des affaires, des activités et des événements de Crosse Canada, lorsque ledit comportement a un effet nuisible sur les relations au sein de Crosse Canada (et son environnement de travail et de sport) et est nuisible à l'image et à la réputation de Crosse Canada. L'applicabilité sera déterminée par Crosse Canada à son entière discrétion.

CCUMS

8. Crosse Canada a adopté le CCUMS qui est intégré par référence au présent Code comme s'il était énoncé au long, Toute modification ou tout changement apporté(e) au CCUMS par le CRDSC prend effet immédiatement après son adoption par le CRDSC, sans besoin de mesure complémentaire de la part de Crosse Canada.

Responsabilités

9. Il incombe aux Individus de :

a) Protéger et renforcer la dignité et l'estime de soi des membres de Crosse Canada et des autres Individus du fait de :

- i. Observer 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, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés, ou les 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'intérêt réel ou apparent;
- v. Ne se livrer à aucune conduite frauduleuse, incluant l'utilisation de ressources à mauvais escient, ou les fausses déclarations sous quelque forme que ce soit;
- vi. Prendre les démarches, le cas échéant, en vue de corriger ou de prévenir les pratiques qui sont injustement discriminatoires;
- vii. Apporter une attitude équitable et raisonnable à toutes les interactions avec les autres Individus;
- 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, maltraitance sous quelque forme que ce soit, ou comportements prohibés

c) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité en vue de contraindre un autre Individu à se livrer à des activités inappropriées

d) S'abstenir de consommer les produits du tabac ou les drogues récréatives lors de participer aux programmes, aux activités aux compétitions, et aux événements de Crosse Canada, ou lors de représenter Crosse Canada auxdits programmes, activités, compétitions et événements

e) Pour les mineurs, s'abstenir de consommer l'alcool, le tabac, ou le cannabis à quelque compétition ou événement que ce soit;



- f) 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 Crosse Canada (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 la consommation responsable de l'alcool durant les situations sociales pour adultes se rapportant aux événements de Crosse Canada
- g) Respecter les biens des autres Individus et ne pas causer intentionnellement des dommages
- h) Faire la promotion du sport de la manière la plus constructive et positive possible
- i) Lors de conduire un véhicule avec un/des passager(s) :
 - 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
- j) Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales, et celles du pays hôte
- k) S'abstenir de se livrer à des activités intentionnelles de tricherie en vue de manipuler le résultat d'une compétition et/ou s'abstenir de proposer ou d'accepter quelque avantage que ce soit en contrepartie d'un engagement en vue de manipuler le résultat d'une compétition. « Avantage » signifie ici la perception directe ou indirecte d'argent ou de tout autre objet de valeur incluant sans toutefois s'y limiter les pots-de-vin, les gains, les cadeaux, un traitement privilégié ou d'autres avantages
- l) Se conformer en tout temps aux règlements, aux politiques, aux procédures, aux règles, et aux régulations de Crosse Canada, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre
- m) Signaler à Crosse Canada toute enquête, condamnation ou libération sous caution criminelle ou de dopage concernant un Individu, notamment sans toutefois s'y limiter les cas de violence, de pornographie juvénile, ou de possession, d'utilisation ou de vente de quelque substance ou méthode interdite que ce soit.
- n) Tout Individu en situation d'autorité qui place un Individu dans une situation qui l'expose à la maltraitance ou à un comportement prohibé 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 ou de comportements prohibés 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 de se livrer à des comportements prohibés, 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

10. Au-delà des dispositions consignées dans l'Article 9 (ci-dessus), les administrateurs, les membres de comités et les membres du personnel de Crosse Canada sont soumis aux responsabilités additionnelles qui suivent :
- a) Lors d'exercer ses fonctions d'administrateur, de membre de comité ou de membre du personnel de Crosse Canada, s'assurer de respecter son devoir de fidélité à Crosse Canada et s'abstenir de se livrer à une activité ou à un comportement susceptible de constituer un conflit d'intérêt
 - 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 Crosse Canada, et veiller à maintenir la confiance des Individus
 - c) S'assurer que les affaires financières de Crosse Canada 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 Crosse Canada
- 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 à ses circonstances et à ses fonctions
- g) Se tenir au courant des activités de Crosse Canada, de la communauté de sport, et des tendances générales du secteur dans lequel Crosse Canada 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 Crosse Canada 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 Crosse Canada

Entraîneurs

11. Au-delà des dispositions consignées dans l'Article 9 (ci-dessus), les entraîneurs assument 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) Éviter de se livrer à tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent à leur rôle d'entraîneur
- b) Fournir un contexte sécuritaire en sélectionnant des activités et en établissant des contrôles qui conviennent à l'âge, à l'expérience, aux capacités et à l'aptitude physique des athlètes qui y participent
- c) 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 susceptibles d'être préjudiciables aux athlètes
- d) 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
- e) 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
- f) Accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes, et aiguiller les athlètes vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport le cas échéant
- g) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs d'athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour participer aux décisions qui ont une incidence sur l'athlète
- h) Agir dans les meilleurs intérêts du développement holistique de l'athlète en tant que personne
- i) Se conformer aux dispositions de la *Politique de présélection* de Crosse Canada, le cas échéant



- j) Sous aucune circonstance, ne pas promouvoir ni accepter l'utilisation des 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 au sein d'une autre équipe et, dans les interactions avec ceux-ci, ne pas aborder les sujets ni prendre des démarches qui sont susceptibles de 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 ou intimes avec un athlète, quel que soit l'âge de ce dernier, quand l'entraîneur est dans une situation d'autorité ou de confiance;
- m) Reconnaître le pouvoir qui fait partie intégrale du rôle 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 de défendre les droits des participants qui sont dans une situation de vulnérabilité ou de dépendance, et qui sont moins capables de défendre leurs propres droits
- n) S'habiller de manière appropriée
- o) Utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du type d'interlocuteur/public auquel on s'adresse (à savoir, l'âge ou le niveau de maturité des participants)

Athlètes

12. Au-delà des dispositions consignées dans l'Article 9 (ci-dessus), les athlètes sont soumis aux responsabilités supplémentaires de :
- a) Se conformer aux dispositions de leur Entente d'athlète, le cas échéant
 - b) Signaler en temps opportun tout problème médical lorsque ledit problème est susceptible d'avoir une incidence sur son aptitude à voyager, à s'entraîner ou à compétitionner;
 - c) 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
 - d) Se représenter d'une manière convenable et sincère, et ne pas tenter de participer à une compétition à laquelle l'on n'est pas admissible en raison de son âge, de sa classification, ou d'autres raisons
 - e) Se conformer aux règles et aux exigences de Crosse Canada en ce qui concerne les vêtements et les équipements
 - 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 les procédures de Crosse Canada et, le cas échéant, des règles supplémentaires énoncées par les entraîneurs ou les directeurs d'équipe

Officiels

13. Au-delà des dispositions consignées dans l'Article 9 (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 quelque Individu que ce soit, ni les autres officiels, les clubs, ou les associations
 - c) Placer devant tout autre objectif la sécurité et le bien-être des compétiteurs et l'équité de la compétition



- d) Œuvrer dans les limites de la description de son poste tout en soutenant le travail des autres officiels
- e) Agir en tant qu'ambassadeur de Crosse Canada du fait d'accepter, d'appliquer, et de respecter les règles et les réglementations nationales et provinciales
- f) Accepter la responsabilité de ses actions et des décisions prises lors d'exercer la fonction d'arbitre
- g) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les Individus
- h) Ne pas critiquer publiquement les autres officiels, les clubs ou les associations
- i) Agir de manière transparente, impartiale, professionnelle, légale et de bonne foi
- j) Faire preuve d'honnêteté, d'équité, de considération, d'indépendance, de sincérité, et d'impartialité dans toutes ses interactions avec les autres Individus
- k) Respecter la confidentialité qui s'impose autour des questions sensibles, incluant les expulsions, les disqualifications, les forfaits, les procédures de discipline, les appels, et la protection des renseignements ou des informations spécifiques sur les Individus
- l) 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
- m) Lors d'écrire les rapports, consigner les faits réels au meilleur de sa connaissance et de son souvenir
- n) S'habiller convenablement pour arbitrer

Parents/tuteurs et spectateurs

14. Au-delà des dispositions consignées dans l'Article 9 (ci-dessus), les parents/tuteurs et les spectateurs aux événements doivent :

- a) Encourager les athlètes à concourir dans les limites des règles, et à résoudre les conflits sans recourir 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, d'une compétition, ou d'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 en vue de supprimer et d'écartier 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 les autres bénévoles
- i) Ne pas harceler les compétiteurs, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs, ou les autres spectateurs

Antidopage

15. Tous les Individus doivent :

- a) S'abstenir d'utiliser des médicaments ou des drogues à des fins non-médicales ou d'utiliser des Substances interdites ou des Méthodes interdites telles que décrites dans la Liste des interdictions actuellement en cours de l'Agence mondiale antidopage. Plus spécifiquement, Crosse Canada



adopte et met en application le Programme canadien antidopage. Crosse Canada respecte toute sanction infligée à un Individu par suite d'une infraction au [Programme canadien antidopage](#) ou de toute autre règle antidopage applicable

- b) S'abstenir de s'associer aux fins de l'entraînement, de la compétition, de l'instruction, de l'administration, de la gestion, du développement sportif ou de la supervision, avec tout Individu qui a été reconnu coupable d'une infraction aux règles antidopage et qui est sous le coup d'une suspension ou d'une période d'inadmissibilité aux termes du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable
- c) Coopérer avec toute organisation antidopage qui effectue une enquête sur n'importe quelle infraction aux règles antidopage
- d) S'abstenir d'adopter une ligne de conduite offensive à l'égard d'un agent de contrôle de dopage ou de tout autre Individu associé aux processus de contrôle de dopage, que cette conduite constitue ou non de la falsification aux termes du Programme canadien antidopage

16. Tous les entraîneurs ou autres Individus qui utilisent une Substance interdite ou une Méthode interdite en l'absence d'une justification valide et acceptable doivent s'abstenir de fournir quelque soutien que ce soit aux athlètes dans le ressort de Crosse Canada.

Vengeance et représailles

17. C'est une violation du présent Code si un Individu se livre à quelque acte que ce soit qui menace ou qui tente de menacer un autre Individu en vue de décourager cet Individu de déposer de bonne foi une plainte en vertu de l'une ou l'autre des politiques de Crosse Canada.



POLITIQUE RELATIVE AUX ENQUÊTES

Objectif

1. La présente Politique a pour objectif de définir la procédure selon laquelle une enquête doit se dérouler quand une enquête s'avère nécessaire et tel que défini par la Tierce partie indépendante aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
2. Une enquête doit se tenir uniquement quand la Tierce partie indépendante juge qu'il y a un besoin d'obtenir une évaluation indépendante pour déterminer si une allégation (ou, dans le cas de plusieurs allégations, laquelle ou lesquelles des allégations) doit être entendue par une Comité de discipline aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* parce que l'allégation, si avérée vraie, constitue probablement une violation du *Code de conduite et d'éthique* ou de toute autre politique pertinente et applicable de Crosse Canada, ou déterminer si l'allégation est/les allégations sont frivole(s), vexatoire(s) ou déposée(s) de mauvaise foi.

Enquête

3. La Tierce partie Indépendante doit nommer l'enquêteur en tenant compte des ressources financières à la disposition de Crosse Canada.
4. L'enquêteur doit être un tiers indépendant ayant une formation ou de l'expérience pratique dans les enquêtes et les investigations. L'enquêteur ne doit pas être dans une situation de conflit d'intérêt, et ne doit avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des Parties.
5. La législation fédérale et/ou provinciale se rapportant au harcèlement en milieu de travail ou à la violence au travail peut être applicable à l'enquête si le harcèlement/la violence cible un travailleur dans le milieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation relative à la sécurité au travail ainsi que les politiques de Crosse Canada et/ou s'entretenir avec des experts indépendants dans le domaine afin de déterminer si ladite législation s'applique à la plainte déposée.
6. L'enquête peut se dérouler selon le format défini par l'enquêteur, dans les limites des lois fédérales et/ou provinciales applicables. L'enquête peut inclure :
 - a) Un/des entretien(s) avec le(s) Plaignant(s);
 - b) Un/des entretien(s) avec l'/les Intimé(s); et
 - c) Des entretiens avec les témoins;

Le rapport de l'enquêteur

7. Au terme de l'enquête, l'enquêteur doit préparer un rapport faisant le bilan des preuves soumises par les Parties et des entretiens avec les témoins, le cas échéant. Le rapport doit inclure un sommaire global que Crosse Canada peut distribuer aux Parties indépendamment du texte intégral du rapport.



8. Le rapport de l'enquêteur doit contenir un avis non-contraignant sur la question de si une allégation (ou dans le cas de plusieurs allégations, laquelle ou lesquelles des allégations) doit être entendue par un Comité de discipline aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* parce que l'allégation constitue probablement une violation du *Code de conduite et d'éthique* ou de toute autre politique pertinente et applicable de Crosse Canada, ou si l'allégation est/les allégations sont frivole(s), vexatoire(s) ou déposée(s) de mauvaise foi.¹ L'enquêteur peut également faire des recommandations non-contraignantes quant aux démarches suivantes appropriées (p.ex., médiation, procédures disciplinaires, examen ou enquête plus approfondi).
9. Quand il s'avère nécessaire aux fins de protéger l'identité de quelque Individu que ce soit qui a participé à l'enquête, l'enquêteur peut caviarder les noms et anonymiser les témoignages qui sont susceptibles de révéler l'identité de l'Individu.
10. Le rapport de l'enquêteur doit être fourni à la Tierce partie indépendante qui doit divulguer les constats à Crosse Canada, qui peut à son tour et à sa discrétion, divulguer aux Parties le texte intégral du rapport ou seulement le sommaire global. Au besoin, et à la discrétion de la Tierce partie indépendante, le sommaire global des constats de l'enquête pourrait être acheminé à d'autres Parties intéressées ou pertinentes.
11. Le rapport de l'enquêteur doit être utilisé aux fins indiquées dans la présente Politique et dans l'Article 25 de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
12. Le rapport de l'enquêteur et tout sommaire global y afférant doivent demeurer confidentiels une fois soumis à Crosse Canada, au Plaignant, à l'Intimé, et à toute autre Partie intéressée. Le non-respect de cette disposition est susceptible de donner lieu à une plainte et à l'application de mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
13. Si l'enquêteur constate 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 Plaignant et Crosse Canada de renvoyer la plainte à la police.
14. L'enquêteur doit également faire état à Crosse Canada de toute conclusion d'activité criminelle, auquel cas Crosse Canada peut décider s'il faut signaler ledit constat à la police. Crosse Canada est toutefois tenue de renvoyer l'affaire à la police si elle se rapporte au trafic de Substances interdites ou de Méthodes interdites (aux termes de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage alors en cours), de quelque crime sexuel que ce soit avec un/des Mineur(s) ou de suspicions d'abus

¹ Tel que stipulé dans les lignes directrices d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte qui est déposée ne doit pas être qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y a eu des motifs raisonnables pour déposer la plainte et y donner suite. Pour qu'une plainte soit jugée déposée de mauvaise foi, la Tierce partie indépendante doit constater que ladite plainte a été déposée intentionnellement à des fins malhonnêtes ou à cause d'une supercherie morale de la part du Plaignant et qu'il y a eu une intention de tromper.



d'un Mineur, de fraude à l'égard de Crosse Canada, ou de quelque autre infraction que ce soit où l'omission de la signaler à la police aurait un effet nuisible sur la réputation de Crosse Canada.

Représailles et vengeance

15. Un Individu qui signale une plainte à Crosse Canada, 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 Individu ou de quelque groupe que ce soit. De telles lignes de conduite sont susceptibles de constituer un comportement prohibé et sont passibles de procédures disciplinaires aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.

Fausse allégations

16. Un Individu 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 comportements prohibés) s'expose à une plainte en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*. L'enquêteur peut recommander à Crosse Canada que l'Individu concerné soit tenu d'assumer les frais de toute enquête qui débouche sur une telle conclusion. Tout Individu qui est chargé de payer lesdits frais sera automatiquement considéré comme pas en règle avec Crosse Canada jusqu'à ce que les frais soient remboursés intégralement, et sera barré de tous les événements, activités, et affaires de Crosse Canada. Crosse Canada ou l'Individu contre lequel les fausses allégations sont présentées peut assumer le rôle de Plaignant dans toute plainte déposée en vertu de l'Article 16 des présents.

Confidentialité

17. L'enquêteur doit veiller, dans la mesure du possible, à protéger la confidentialité et à partager les informations seulement avec les personnes qui en ont besoin. En revanche, l'enquêteur peut être contraint à divulguer des renseignements en conformité avec les principes de la justice naturelle.

Renseignements personnels

18. La cueillette, l'utilisation et la divulgation de quelque renseignement personnel que ce soit en vertu de la présente Politique doivent se faire conformément aux dispositions des politiques et des pratiques applicables de Crosse Canada en ce qui concerne la protection des renseignements personnels.

19. Dans l'exercice de leurs fonctions aux termes de la présente Politique, Crosse Canada et ses délégués et mandataires en vertu de la présente Politique (à savoir, la Tierce partie indépendante et l'enquêteur), doivent se conformer aux politiques et aux pratiques applicables de Crosse Canada en matière de la protection des renseignements personnels.



POLITIQUE RELATIVE À LA DISCIPLINE ET AUX PLAINTES

Objectif

1. Il incombe aux Individus d'assumer certaines responsabilités et obligations, incluant sans toutefois s'y limiter : le respect des politiques, des règlements, des règles, et des réglementations de Crosse Canada, incluant son *Code de conduite et d'éthique* tel que modifié de temps à autre. La non-conformité est susceptible de donner lieu à des mesures disciplinaires en vertu de la présente Politique.

Application de la présente Politique

2. La présente Politique s'applique à tous les Individus et à toute présumée infraction aux politiques, aux règlements, aux règles ou aux réglementations de Crosse Canada.

3. La présente Politique s'applique aux incidents qui pourraient survenir dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de Crosse Canada, incluant sans toutefois s'y limiter : les compétitions, les séances d'entraînement, les essais, les camps d'entraînement, les soins ou les consultations (p. ex. la massothérapie), les voyages en lien avec les activités de Crosse Canada, et tous les types de réunions.

4. La présente Politique s'applique également à la conduite des Individus en dehors des affaires, des activités, ou des événements de Crosse Canada, lorsque ladite conduite a une incidence préjudiciable sur les relations au sein de Crosse Canada (et son environnement de travail et de sport), ou nuit à l'image et à la réputation de Crosse Canada ou à la réception favorable de Crosse Canada. L'applicabilité de la Politique sera déterminée par Crosse Canada à son entière discrétion.

5. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, la présente Politique s'applique aux présumées infractions au *Code de conduite et d'éthique* par des Individus qui ont pris leur retraite du sport de crosse, dans le cas d'une allégation concernant une présumée infraction au *Code de conduite et d'éthique* survenue dans la période durant laquelle l'Individu était actif dans le sport. En plus, la présente Politique s'applique aux infractions au *Code de conduite et d'éthique* qui surviennent lorsque les Individus intéressés ont eu une interaction fondée sur leur participation mutuelle au sport de crosse ou, si l'infraction survient en dehors de l'environnement sportif, lorsque l'infraction a une incidence grave et nuisible sur l'/les Individu(s).

Si un Individu dépose une plainte ou signale un incident survenu quand une autre politique de Crosse Canada était en effet (p.ex., *Code de conduite et d'éthique*, *Politique relative à la discipline et aux plaintes*), l'affaire doit être traitée aux termes des dispositions importantes de la politique en effet au moment où l'incident s'est produit, aux fins de déterminer si une infraction ou une violation de la politique a eu lieu, à moins que le comité chargé d'entendre la question ne tranche que le principe de *lex mitior* s'applique aux circonstances de l'affaire; cependant, dans de tels cas, la présente Politique a un effet rétroactif, précédant sa date d'approbation, en ce qui a trait aux questions procédurales. Si un Individu dépose une plainte ou signale un incident survenu à un moment où une autre politique de Crosse Canada était en effet (p.ex., *Code de conduite et d'éthique*, *Discipline et plaintes*)



l'applicabilité de la présente Politique doit être définie par la Tierce partie indépendante à son entière discrétion et cette décision ne peut pas être portée en appel.

6. En plus d'être assujéti aux mesures de discipline en vertu de la présente Politique, un employé de Crosse Canada qui est un Intimé s'expose aux mesures disciplinaires applicables en vertu des autres politiques applicables de Crosse Canada, ainsi que les dispositions du contrat de travail de l'employé, le cas échéant. De telles infractions peuvent donner lieu à une mise en garde, une réprimande, des restrictions, une suspension, ou d'autres mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.

7. Crosse Canada respectera toutes ses obligations de divulgation et de signalement auprès des agences gouvernementales, des corps de police locaux, ou des services de protection de l'enfance.

Cohérence

8. Crosse Canada reconnaît que les Individus sont probablement inscrits également aux Organisations provinciales/territoriales et/ou aux Clubs affiliés. Crosse Canada exige que les Organisations provinciales/territoriales et/ou les Clubs affiliés soumettent à Crosse Canada les décisions de discipline se rapportant aux Individus et ce, aux fins de la tenue des dossiers. Les décisions rendues par les Organisations provinciales/territoriales ou par les Clubs affiliés seront reconnues et appliquées par Crosse Canada. Les Organisations provinciales/territoriales ou les Clubs affiliés sont tenus de reconnaître et d'appliquer les décisions rendues par Crosse Canada.

Mineurs

9. Les plaintes peuvent être portées au nom de ou contre un Individu qui est mineur, auquel cas, il faut qu'un parent/tuteur ou un autre adulte exerce la fonction d'agent du mineur dans le cadre du processus disciplinaire. Tout Individu qui signale un incident ou qui dépose une plainte au nom d'un mineur où ladite plainte comporte un élément de violence, de négligence ou de maltraitance réelle ou soupçonnée à l'égard d'un mineur qui n'est pas signalée au BCIS aux termes des Articles 13-15 ci-dessous doit également signaler l'incident ou la plainte aux autorités locales de protection de l'enfance, aux ministères provinciaux ou territoriaux applicables de services sociaux, ou à la police locale.

10. Les communications issues de la Directrice générale, de la Tierce partie indépendante, du Président de comité de discipline ou du Gestionnaire de cas, le cas échéant, doivent être adressées à l'agent du mineur.

11. Si l'agent du mineur n'est pas son parent/son tuteur, ledit agent doit obtenir la permission écrite auprès du parent/du tuteur du mineur pour agir à ce titre.

12. Un mineur n'est pas tenu d'être présent à une audience orale, si une telle audience se tient, ni de participer à une enquête, si une enquête est menée. Dans un tel cas, aucune conclusion défavorable ne doit être tirée à l'égard du mineur.

Dépôt d'une plainte



Participants CCUMS

13. Les incidents portant sur de la Maltraitance présumée ou sur un comportement prohibé qui a eu lieu ou qui se poursuivait en date de 31 mars 2023 en lien avec un Participant CCUMS doivent être signalés au BCIS et doivent être traités dans le cadre des politiques et des procédures du BCIS.

14. Les incidents portant sur de la Maltraitance présumée ou sur un comportement prohibé qui a eu lieu avant 31 mars 2023 peuvent être signalés au BCIS; cependant le BCIS doit déterminer, à son entière discrétion, l'admissibilité desdites plaintes aux termes des lignes directrices pertinentes et applicables du BCIS en ce qui concerne l'examen initial et l'évaluation préliminaire. L'affaire peut être traitée aux termes des procédures du BCIS seulement avec le consentement explicite des Parties concernées dans le cas où lesdites Parties n'ont pas été désignées par Crosse Canada à titre de Participants CCUMS.

15. Si la Tierce partie indépendante reçoit une plainte qui, à son avis, relève de l'un ou l'autre des Articles susmentionnés, la Tierce partie indépendante doit renvoyer l'affaire au BCIS et aviser l'/les Individu(s) ayant déposé la plainte qu'une telle démarche a été prise.

Individus

16. Toute plainte en lien avec une allégation de violation de politiques de Crosse Canada qui ne relève pas des Articles 13 ou 14 susmentionnés doit être signalée par écrit par un Individu (ou par des Individus) à la Tierce partie indépendante identifiée par Crosse Canada, dans un délai de quatorze (14) jours après que l'incident a eu lieu.¹ Pour éviter toute ambiguïté, cela comprend les plaintes renvoyées par le BCIS à la Tierce partie indépendante à la suite d'une détermination par le BCIS que la plainte initialement déposée devant lui ne relève pas de sa compétence. Le BCIS n'est pas soumis aux délais spécifiés dans le présent Article 16.

17. Un Plaignant qui craint la vengeance ou les représailles ou qui croit pour quelque autre raison que ce soit que son identité doit demeurer confidentielle peut déposer une plainte auprès de la Tierce partie indépendante et demander que son identité reste confidentielle. Si la Tierce partie indépendante juge que l'identité du Plaignant doit rester confidentielle, la Tierce partie indépendante doit demander à Crosse Canada de prendre en charge le dossier et d'agir à titre de Plaignant en vertu de l'Article 24 des présents.²

18. Si la Tierce partie indépendante juge qu'il n'est pas nécessaire que l'identité du Plaignant reste confidentielle, elle doit aviser le Plaignant, qui doit alors décider s'il veut ou non donner suite à la plainte qu'il a déposée. La Tierce partie indépendante ne doit pas révéler l'identité du Plaignant à moins que celui-ci ne lui indique sa volonté de donner suite à la plainte et exprime, par écrit, sa permission que l'on divulgue son identité.

Responsabilités de la Tierce partie indépendante

¹ Ce délai peut être suspendu ou supprimé à la discrétion entière de la Tierce partie indépendante si cette dernière est de l'avis que des circonstances atténuantes ont empêché l'Individu de déposer sa plainte dans les quatorze (14) jours suivant l'occurrence.

² Dans un tel cas, le(s) Plaignant(s) pourrai(en)t être tenu(s) de témoigner lors du processus disciplinaire.



19. Sur réception d'une plainte déposée par un Individu (ou par des Individus) ou par l'entremise du BCIS, la Tierce partie indépendante doit :

- Déterminer si la plainte relève de la présente Politique;
- Déterminer si la plainte peut être acceptée en vertu de l'Article 16 susmentionné; et
- Déterminer si la plainte est frivole ou vexatoire ou a été déposée de mauvaise foi.³

Si la plainte déposée n'est pas acceptée par la Tierce partie indépendante pour l'une ou l'autre des raisons susmentionnées, la Tierce partie indépendante doit aviser le Plaignant et fournir les raisons pour lesquelles la plainte a été refusée. Si la plainte déposée est acceptée par la Tierce partie indépendante, celle-ci doit procéder aux déterminations définies dans les Articles 21-23 ci-dessous et aviser les Parties en conséquence que la plainte déposée a été acceptée.

20. Dans les cas où la Tierce partie indépendante reçoit une plainte ou un signalement d'incident comportant un élément de violence, de négligence ou de maltraitance réelle ou soupçonnée à l'égard d'un mineur qui n'est pas signalé au BCIS aux termes des Articles 13-15 des présents, la Tierce partie indépendante doit également signaler l'incident ou la plainte aux autorités locales de protection de l'enfance, aux ministères provinciaux ou territoriaux applicables de services sociaux, ou à la police locale. La Tierce partie indépendante n'est pas responsable de faire le suivi susmentionné si l'Individu qui dépose la plainte ou qui signale l'incident confirme par écrit qu'il a déjà porté cette affaire à l'attention desdites instances.

21. Si une plainte déposée est acceptée par la Tierce partie indépendante en vertu de l'Article 19 susmentionné, la Tierce partie indépendante doit déterminer si l'incident ainsi signalé a eu lieu dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de Crosse Canada tel que présenté dans l'Article 3 susmentionné. Si l'incident a eu lieu en dehors des affaires, des activités ou des événements de Crosse Canada, la Tierce partie indépendante doit déterminer si l'incident a porté atteinte aux relations de Crosse Canada ou est préjudiciable à l'image ou à la réputation de Crosse Canada tel que présenté dans l'Article 4 susmentionné, ou si la violation a eu une incidence négative importante sur l'/les Individu(s), tel que présenté dans l'Article 5 susmentionné.

22. La Tierce partie indépendante doit trancher qu'une plainte déposée doit être prise en charge par un Agent de règlement de plaintes si le Plaignant allègue que l'un ou l'autre des types d'incidents suivants a eu lieu :

- i. Commentaires ou comportements irrespectueux
- ii. Incidents mineurs de violence physique, sauf si la violence physique concerne une Personne en position d'autorité et un Participant vulnérable, auquel cas la question doit être abordée aux termes de l'Article 23 ci-dessous
- iii. Ligne de conduite contraire aux valeurs de Crosse Canada
- iv. Non-conformité aux politiques, aux procédures, aux règles ou aux réglementations de Crosse Canada
- v. Des infractions mineures au *Code de conduite et d'éthique*, ou à la *Politique relative aux médias sociaux* de Crosse Canada

³ Tel que stipulé dans les lignes directrices d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte qui est déposée ne doit pas être qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y a eu des motifs raisonnables pour déposer la plainte et donner suite. Pour qu'une plainte soit jugée déposée de mauvaise foi, la Tierce partie indépendante doit constater que ladite plainte a été déposée intentionnellement à des fins malhonnêtes ou à cause d'une supercherie morale de la part du Plaignant et qu'il y a eu une intention de tromper.



23. Aux termes de l'Article 15, la Tierce partie indépendante doit trancher qu'une plainte déposée doit être prise en charge par un Gestionnaire de cas désigné par Crosse Canada si le Plaignant allègue que l'un ou l'autre des types d'incidents suivants a eu lieu :

- i. Une série d'incidents répétés de l'un ou l'autre des comportements énumérés dans l'Article 22
- ii. Des comportements ou des commentaires abusifs, racistes ou sexistes
- iii. Tout incident d'exclusion ou de rites d'initiation
- iv. Un comportement qui constitue de la violence, de la maltraitance, un comportement prohibé, le harcèlement, le harcèlement sexuel ou le harcèlement au travail
- v. Incidents de violence majeurs (p. ex., se battre, agression physique)
- vi. Des blagues, des farces, ou d'autres activités pareilles qui exposent les autres personnes au danger
- vii. Un comportement qui entrave intentionnellement une compétition ou les activités de préparation à une compétition de n'importe quel athlète
- viii. Une ligne de conduite qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité, ou à la réputation de Crosse Canada
- ix. Un manque d'égard permanent des règlements, des politiques, des règles, et des réglementations de Crosse Canada
- x. Des infractions majeures ou répétées au *Code de conduite et d'éthique* ou à la *Politique relative aux médias sociaux* de Crosse Canada
- xi. Endommager intentionnellement les biens de Crosse Canada ou gérer de façon inappropriée les fonds de Crosse Canada
- xii. Consommation abusive d'alcool ou de toute autre substance intoxicante ou enivrante; l'utilisation ou la possession d'alcool ou de toute autre substance intoxicante ou enivrante par les mineurs, ou l'utilisation ou la possession de drogues ou de stupéfiants illicites
- xiii. Une condamnation pour n'importe quelle infraction au *Code criminel*
- xiv. La possession ou l'utilisation de substances ou de méthodes interdites

24. Nonobstant l'une ou l'autre des dispositions individuelles de la présente Politique, Crosse Canada peut, à sa discrétion ou sur demande de la part de la Tierce partie indépendante aux termes de l'Article 17, assumer le rôle de Plaignant et déclencher le processus de dépôt de plainte en vertu de la présente Politique. Dans un tel cas, Crosse Canada doit désigner un Individu pour représenter l'organisation, à moins que Crosse Canada n'agisse en tant que Plaignant en vertu de l'Article 17.

Enquêtes

25. Par des circonstances exceptionnelles, et seulement quand la Tierce partie indépendante juge que les conditions présentées dans le présent Article ont été satisfaites, la Tierce partie indépendante peut déterminer qu'une plainte déposée doit être examinée de manière plus approfondie par un enquêteur tiers indépendant. La Tierce partie indépendante doit trancher qu'une enquête doit se dérouler :

- Seulement si l'incident signalé relève de l'Article 23 susmentionné;
- Par et selon les termes définis par un enquêteur désigné en vertu de la *Politique relative aux enquêtes*;



- Une enquête doit être menée uniquement quand la Tierce partie indépendante juge qu'il est nécessaire de procéder à une évaluation indépendante aux fins de déterminer si une allégation (ou, dans le cas de plusieurs allégations, laquelle ou lesquelles) doit être entendue par un Comité de discipline aux termes de la présente Politique parce que lesdites allégations, si elles s'avèrent fondées, constituent probablement une infraction au *Code de conduite et d'éthique* ajouter d'autres politiques, le cas échéant ou à toute autre politique pertinente et applicable de Crosse Canada, ou si la/les allégation(s) sont frivoles, vexatoires, ou déposées de mauvaise foi;⁴ et
- Aux fins de fournir des recommandations non-contraignantes à la Tierce partie indépendante de sorte que cette dernière puisse s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la présente Politique.

Si, pour les raisons susmentionnées, la Tierce partie indépendante tranche qu'une enquête indépendante doit se dérouler, l'enquête doit se dérouler avant que ne commence quelque procédure disciplinaire que ce soit en vertu de la présente Politique; cependant quand une enquête se déroule et selon le besoin ou les circonstances, une suspension provisoire ou des mesures intérimaires peuvent être imposées aux termes des Articles 26-30 ci-dessous.

Sur réception du rapport de l'enquêteur, la Tierce partie indépendante doit déterminer si le dossier doit être traité en vertu de l'Article 42 et les suivants ci-dessous, et doit aviser toutes les Parties et Crosse Canada.

Si la Tierce partie indépendante ne juge pas qu'une enquête indépendante est nécessaire et que la plainte déposée a été acceptée en vertu de l'Article 19, le dossier doit être traité en vertu de l'Article 42 et les suivants ci-dessous.

Suspensions provisoires

26. Si, compte tenu des circonstances particulières, il est jugé approprié ou nécessaire d'imposer des mesures disciplinaires immédiates, une suspension provisoire ou des mesures intérimaires peuvent être infligées à n'importe quel Individu par la Directrice générale (ou son mandataire)⁵ sur la recommandation de la Tierce partie indépendante (sauf dans le cas où il y a des contraintes de temps) suite auxquelles des mesures ou des sanctions disciplinaires supplémentaires peuvent être imposées aux termes de la présente Politique.

27. Si une infraction a lieu lors d'une compétition, cette infraction doit être traitée en fonction des procédures applicables à la compétition, le cas échéant. Une suspension provisoire ou des mesures intérimaires peuvent être imposées seulement pour le temps qui reste à couler de la compétition, des entraînements, de l'activité ou de l'événement, ou tel que le juge approprié la Directrice générale (ou son mandataire).⁶

28. Nonobstant ce qui précède, Crosse Canada peut juger que l'incident allégué est suffisamment grave pour justifier l'imposition d'une suspension provisoire à l'Intimé en attendant l'issue d'une enquête, d'une évaluation

⁴ Se reporter à la note 2, modifiée au besoin, selon les circonstances d'une enquête.

⁵ L'expression « mandataire » comprend une personne ayant l'autorité d'imposer une suspension provisoire, en fonction de la situation.

⁶ Une mesure de discipline ou une sanction imposée dans le cadre d'une compétition par l'officiel ou l'autorité applicable n'exclut pas la possibilité qu'un Individu soit assujéti à des procédures disciplinaires supplémentaires en vertu de la Politique.



et/ou d'une enquête de la part du BCIS, d'une procédure criminelle, d'une audience ou d'une décision rendue par le Comité de discipline.

29. Tout Intimé sous le coup d'une suspension provisoire ou d'une mesure intérimaire peut soumettre une requête à la Tierce partie indépendante ou au Comité de discipline (le cas échéant) de lever la suspension provisoire ou la mesure intérimaire, auquel cas Crosse Canada doit avoir la possibilité de soumettre des observations orales ou écrites en ce qui concerne la demande par l'Intimé de faire lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les mesures intérimaires doivent être levées uniquement dans les circonstances où l'Intimé fait valoir qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures intérimaires à son endroit.

30. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou une mesure intérimaire ne peut pas être portée en appel.

Plainte prise en charge par l'Agent de règlement de plaintes

31. Suite à une détermination par la Tierce partie indépendante qu'une plainte ou un incident signalé doit être pris en charge par un Agent de règlement de plaintes en vertu de l'Article 22 susmentionné, Crosse Canada doit désigner un Agent de règlement de plaintes. L'Agent de règlement de plaintes désigné pour prendre en charge une plainte ou un incident signalé doit être impartial et ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêt.

32. L'Agent de règlement de plaintes doit demander au Plaignant et à l'Intimé de soumettre des observations orales ou écrites en ce qui concerne la plainte ou l'incident signalé. Les deux Parties ont également le droit de soumettre à l'Agent de règlement de plaintes tout élément de preuve pertinent, incluant sans toutefois s'y limiter, des déclarations de témoin, des preuves documentaires ou des éléments de preuve sous d'autres formes (p.ex., photos, captures d'écran, vidéos ou autres enregistrements).

33. Chaque Partie a le droit de recevoir les documents et les preuves soumis par l'autre Partie, y compris la plainte du Plaignant. Si le dossier pris en charge par l'Agent de règlement de plaintes concerne un Plaignant qui souhaite que son identité demeure confidentielle, l'Agent de règlement de plaintes peut caviarder les documents comme bon lui semble aux fins de protéger l'identité et la confidentialité de cet Individu, mais seulement dans la mesure où les caviardages ne compromettent pas le droit de l'Intimé à l'équité procédurale. En ce qui concerne les observations orales, chaque Partie a le droit d'être présente quand lesdites observations sont faites.

34. Après réception des soumissions des Parties, l'Agent de règlement de plaintes peut convoquer une réunion avec les Parties, soit en personne, soit par moyen d'une visioconférence ou une conférence téléphonique, ceci aux fins de poser des questions aux Parties et/ou, si l'Agent de règlement de plaintes le permet, pour permettre aux Parties de se poser des questions les unes aux autres.

35. Après avoir examiné les observations et les éléments de preuve soumis au sujet de la plainte ou de l'incident signalé, l'Agent de règlement de plaintes doit déterminer si l'un ou l'autre des incidents énumérés dans l'Article 22 susmentionné a en fait eu lieu et, dans l'affirmative, si l'une ou l'autre des sanctions suivantes devrait être imposée :



- a) Réprimande verbale ou écrite
- b) Des excuses écrites ou verbales
- c) Service ou autre contribution à Crosse Canada
- d) Retrait de certains privilèges
- e) Suspension de certains équipes, événements et/ou activités
- f) Suspension de toutes les activités de Crosse Canada ou de certaines des activités de Crosse Canada pour une période désignée
- g) Programmes de formation ou de sensibilisation
- h) Toute autre sanction jugée appropriée pour l'infraction

Si, après avoir entendu les observations des Parties et avoir examiné leurs soumissions, l'Agent de règlement de plaintes juge qu'aucun des incidents énumérés dans l'Article 22 susmentionné n'a eu lieu, il doit rejeter la plainte déposée.

36. L'Agent de règlement de plaintes doit aviser les Parties de sa décision, par écrit, avec raisons. Toute sanction qui est imposée prend effet sur réception de la décision par les Parties. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, l'Agent de règlement de plaintes peut rendre une décision sommaire, verbalement ou par écrit, suivie par une décision écrite avec raisons.

37. Une copie de toute décision rendue par l'Agent de règlement de plaintes doit être acheminée à Crosse Canada et doit être conservée dans les dossiers de celle-ci. La confidentialité des décisions doit être préservée par les Parties et par Crosse Canada (aux termes de l'Article 8) et le dossier doit être conservé et supprimé aux termes des lois pertinentes et applicables en matière de confidentialité et de protection de renseignements.

Demande de réexamen

38. Si l'Agent de règlement de plaintes décide de ne pas imposer de sanction à l'Intimé, le Plaignant peut demander un réexamen auprès de l'Agent de règlement de plaintes en informant ce dernier par écrit, dans les quatre (4) jours de la réception de la décision, de son insatisfaction en ce qui concerne la décision, avec explication à l'appui.

39. Si l'Agent de règlement de plaintes impose une sanction, l'Intimé peut demander un réexamen auprès de l'Agent de règlement de plaintes en informant ce dernier par écrit, dans les quatre (4) jours de la réception de la décision, de son insatisfaction en ce qui concerne la décision. Dans sa requête de réexamen, l'Intimé doit préciser:

- a) Pourquoi la sanction est inappropriée;
- b) Toutes les preuves et tous les arguments à l'appui de son point de vue; et
- c) La/les pénalité(s) ou sanction(s) (s'il y en a) qui serai(en)t appropriée(s).

40. Sur réception d'une demande de réexamen, l'Agent de règlement de plaintes doit rendre une décision dans les sept (7) jours en expliquant s'il a accepté ou non la demande de réexamen, et dans l'affirmative, sa nouvelle décision.



41. La nouvelle décision de l'Agent de règlement de plaintes peut être portée en appel aux termes de la *Politique relative aux appels*; cependant aucune Partie ne dispose du droit d'interjeter appel à moins d'avoir épuisé son droit de demander un réexamen en vertu des Articles 38 et 39 susmentionnés.

Prise en charge par le Gestionnaire de cas

Gestionnaire de cas

42. Si la Tierce partie indépendante tranche qu'une plainte ou un incident signalé doit être pris en charge par Crosse Canada en vertu de l'Article 23 susmentionné, Crosse Canada doit désigner un Gestionnaire de cas pour assumer les responsabilités énumérées dans l'Article 43 et les suivants.

43. Suite à la décision de la Tierce partie indépendante qu'une plainte ou un incident signalé doit être pris en charge par Crosse Canada en vertu de l'Article 23 susmentionné, le Gestionnaire de cas désigné est chargé de :

- a) Proposer le recours à la *Politique de règlement de différends* de Crosse Canada (s'il le juge approprié en fonction des circonstances)
- b) Désigner le Comité de discipline, le cas échéant
- c) Coordonner tous les aspects administratifs et définir les délais
- d) Fournir une assistance administrative et logistique au Comité de discipline selon le besoin, notamment en acheminant au Comité de discipline toute information relative aux sanctions disciplinaires précédemment infligées à l'Intimé pour une infraction aux politiques de Crosse Canada, de n'importe quelle Organisation provinciale/territoriale ou Club affilié ou de tout autre organisme sportif à l'autorité duquel l'Intimé était assujéti.
- e) Fournir tout autre service ou soutien qui s'avère nécessaire aux fins d'assurer une procédure équitable et la prise d'une décision en temps voulu

Procédures

44. Le Gestionnaire de cas doit définir et faire respecter les délais et veiller à l'équité procédurale et à ce que l'affaire soit traitée en temps opportun.

45. Si les circonstances de l'affaire le justifient, le Gestionnaire de cas doit proposer que les Parties recourent à la *Politique de règlement de différends* de Crosse Canada dans le but de régler l'affaire. Le cas échéant, et si l'affaire ne peut pas être réglée de cette façon, ou que les Parties refusent de recourir à la *Politique de règlement de différends*, le Gestionnaire de cas doit désigner un Comité de discipline, qui doit consister en un seul arbitre, pour entendre la plainte. Par des circonstances extraordinaires, et à la discrétion du Gestionnaire de cas, un Comité de discipline de trois personnes peut être désigné pour entendre la plainte. Dans ce cas, le Gestionnaire de cas doit désigner un des membres du Comité de discipline en tant que président de comité.

46. Le Gestionnaire de cas, en coopération avec le Comité de discipline, doit alors déterminer le format selon lequel la plainte doit être entendue. Cette décision ne peut pas être portée en appel.

47. L'audience peut se dérouler sous forme d'une audience orale en personne, une audience orale par téléphone ou par autre moyen de communication électronique, une audience basée sur l'examen des documents



soumis en amont de l'audience, ou une combinaison des méthodes susmentionnées. L'audience est régie par les procédures que le Gestionnaire de cas et le Comité de discipline jugent appropriées selon les circonstances, pourvu que :

- a) Le Comité de discipline définit des procédures et des délais, y compris la durée de l'audience, qui sont aussi pratiques et économiques que possible aux fins d'assurer que les frais encourus par les Parties et par Crosse Canada sont raisonnables
- b) Les Parties doivent recevoir un préavis approprié de la date, de l'heure et du lieu de l'audience, dans le cas d'une audience orale en personne ou d'une audience orale par téléphone ou par autre moyen de communication électronique
- c) Des copies de tout document écrit que l'une ou l'autre des Parties tient à soumettre pour considération par le Comité de discipline doivent être acheminées à toutes les Parties, par l'entremise du Gestionnaire de cas, en amont de l'audience
- d) Les Parties peuvent engager, à leurs propres frais, les services d'un représentant, d'un conseiller, d'un traducteur, d'un transcripteur ou d'un conseiller juridique
- e) Le Comité de discipline peut demander que d'autres personnes participent à l'audience et y témoignent.
- f) Si elle n'est pas désignée en tant que Partie à la procédure, Crosse Canada a le droit d'assister à l'audience en tant qu'observateur et doit avoir accès à tous les documents soumis dans le cadre de la procédure. Avec la permission du Comité de discipline, Crosse Canada peut soumettre des observations lors de l'audience ou peut fournir au Comité de discipline des clarifications sur les informations qui pourraient être nécessaires pour que le Comité de discipline tranche la question⁷
- g) Le Comité de discipline peut exclure toute preuve soumise par les Parties qui est indûment répétitive ou qui constitue un abus de procédure. Dans tous les autres cas, le Comité de discipline doit appliquer des règles de preuves pertinentes et applicables en ce qui concerne l'admissibilité des preuves soumises par les Parties et le poids relatif qui y est attribué
- h) Rien n'est admissible en tant que preuve lors de l'audience qui :
 - i. Serait jugé inadmissible dans un tribunal en raison d'un privilège reconnu en droit de la preuve; ou
 - ii. Serait inadmissible aux termes de quelque loi que ce soit
- i) Quand le Comité de discipline consiste en trois personnes, la décision se base sur la majorité des voix

48. Si l'Intimé reconnaît les faits de l'incident, l'Intimé peut renoncer à la tenue d'une audience, auquel cas le Comité de discipline doit passer directement à l'étape de déterminer la sanction appropriée. Le Comité de discipline peut toujours tenir une audience aux fins de déterminer une sanction appropriée.

49. L'audience se poursuit même si l'une ou l'autre des Parties décide de ne pas prendre part à l'audience.

⁷ Cette disposition n'a pas pour objectif de donner à Crosse Canada la possibilité d'influencer la décision quant à l'imposition de sanctions, ni la durée ou la nature des sanctions. Cette disposition vise plutôt à donner à Crosse Canada la possibilité de fournir des clarifications au Comité de discipline lorsqu'une Partie (ou les Parties) a/ont demandé qu'une sanction particulière soit infligée contre un Individu, mais que la/les Partie(s) aurai(en)t mal compris ou déformé des aspects fondamentaux de la structure des programmes ou des adhésions (ou d'autres aspects similaires) et que si aucune mesure n'est prise pour démentir cette fausse piste, il peut s'ensuivre que le Comité de discipline impose une sanction qui est non-exécutoire.



50. Si une décision risque de toucher une autre Partie à tel point que cette dernière aurait recours à une plainte ou à un appel en son propre nom, ladite Partie devient alors une Partie à la plainte et obtient le droit de participer à la procédure tel que déterminé par le Comité de discipline, et est liée par la décision.

51. Dans l'exécution de son devoir, le Comité de discipline a le droit de chercher des conseils extérieurs.

52. Les faits établis par un tribunal pénal, par un tribunal civil ou par un tribunal disciplinaire professionnel compétent sont admissibles dans le cadre de la procédure disciplinaire en tant qu'éléments de preuve, dans les limites des possibilités de la loi.

Décision

53. Après avoir entendu et/ou examiné le dossier, le Comité de discipline doit trancher si une infraction a eu lieu et, dans l'affirmative, les sanctions qui doivent être imposées. Si le Comité de discipline juge qu'une infraction n'a pas eu lieu, la plainte est rejetée.

54. Dans les quatorze (14) jours après la fin de l'audience, la décision écrite du Comité de discipline, avec raisons, doit être distribuée par le Gestionnaire de cas à toutes les Parties, incluant Crosse Canada. Par des circonstances exceptionnelles, le Comité de discipline peut rendre au préalable une décision verbale ou sommaire bientôt après la conclusion de l'audience, suivie par une décision écrite en version intégrale avant la fin de la période de quatorze (14) jours.

55. Aux termes de l'Article 56 ci-dessous, à moins que la question ne concerne un Participant vulnérable, une fois échu le délai prescrit pour interjeter appel tel que prévu dans *La politique relative aux appels*, Crosse Canada doit publier l'issue de la procédure dans son site web. Les informations publiées doivent se limiter à la/aux disposition(s) de toute politique pertinente qui a/ont été violée(s), le/les nom(s) de la/des Partie(s) concernée(s) et la/les sanction(s) imposée(s), le cas échéant. En outre, dans le cas où Crosse Canada assume le rôle de Plaignant en vertu de l'Article 17 susmentionné, seule Crosse Canada et non pas le Plaignant original doit être identifiée en tant que Partie concernée. Si la décision est portée en appel, les dispositions de la *Politique relative aux appels* régissent la publication. Les informations permettant d'identifier les mineurs ou les Participants vulnérables ne sont jamais publiées par Crosse Canada.

56. Si le Comité de discipline rejette la plainte, sa décision peut être publiée seulement avec le consentement de l'Intimé. Si l'Intimé ne donne pas son consentement, la confidentialité des informations évoquées dans l'Article 55 des présentes doit être préservée par les Parties, le Gestionnaire de cas, et Crosse Canada. Le dossier doit être conservé et supprimé conformément aux termes des lois pertinentes et applicables en matière de protection des renseignements personnels. Le non-respect de cette disposition est susceptible de déclencher des mesures disciplinaires aux termes de la présente Politique.

57. La décision du Comité de discipline prend effet à la date où la décision est rendue, sauf indication contraire de la part du Comité de discipline. Aux termes de l'Article 8 susmentionné, la décision du Comité de discipline est



automatiquement applicable et doit être respectée par Crosse Canada et par les Organisations provinciales/territoriales et/ou les Clubs affiliés.

58. Le Gestionnaire de cas doit communiquer les décisions rendues en vertu de la présente Politique à Crosse Canada, aux Parties, et à la Tierce partie indépendante. Les décisions doivent être considérées comme confidentielles, sauf indication contraire de la part du Comité de discipline. Un dossier de chaque décision doit être conservé par Crosse Canada et par les Organisations provinciales/territoriales et/ou les Clubs affiliés pertinents, le cas échéant, aux termes de leurs politiques de confidentialité respectives.

59. Lorsque le Comité de discipline impose une sanction, la décision doit aborder, au tout minimum, les points suivants :

- a) Compétence;
- b) Résumé des faits et des preuves pertinentes;
- c) Le cas échéant, la/les disposition(s) particulière(s) des politiques, des règles ou des réglementations de Crosse Canada qui a/ont été enfreinte(s);
- d) Quelle Partie ou organisation doit prendre en charge les frais associés à la mise en application de la sanction;
- e) Quelle organisation est responsable de faire un suivi aux fins d'assurer que l'Individu sous le coup de la sanction respecte les conditions de la sanction;
- f) Définir les conditions de réintégration auxquelles l'Intimé est soumis (si conditions il y a);
- g) Déterminer quelle organisation est responsable de vérifier que les conditions ont été satisfaites;
- h) Toute autre directive qui aide les Parties dans la mise en application de la décision du Comité de discipline.

Le cas échéant, une Partie – ou l'organisation chargée de mettre en application ou de donner suite à l'application d'une sanction – peut demander des clarifications auprès du Comité de discipline en ce qui concerne le fond de la question, aux fins d'assurer que la sanction est mise en application et surveillée comme il faut.

Sanctions

60. Lors de définir la sanction appropriée, le Comité de discipline doit prendre en compte les facteurs suivants (selon le cas) :
- a) La nature et la durée des liens de l'Intimé avec le Plaignant, notamment s'il y a ou non un déséquilibre de pouvoir;
 - b) Les antécédents de l'Intimé et tout cycle d'inconduite, de comportements prohibés ou de maltraitance;
 - c) Les âges respectifs des personnes concernées;
 - d) Si l'Intimé pose un danger permanent et/ou potentiel à la sécurité des autres personnes;
 - e) L'aveu volontaire de la part de l'Intimé assumant la responsabilité pour l'/les infraction(s) ou pour l'inconduite, le(s) comportement(s) prohibé(s) ou la maltraitance, et/ou sa coopération aux processus d'enquête et/ou disciplinaires;
 - f) Le tort réel ou apparent sur le Plaignant, sur l'organisme de sport ou sur la collectivité sportive;
 - g) Les circonstances se rapportant à l'application de sanctions à l'Intimé (par exemple le défaut d'une base de connaissances appropriée en ce qui concerne les exigences du *Code de conduite et d'éthique*; les dépendances ou les addictions; un handicap, une maladie);



- h) Si, compte tenu des faits et des circonstances qui ont été constatés, il est approprié que l'Intimé continue de participer aux activités de la collectivité sportive;
- i) Un Intimé qui est dans une situation de confiance, de contact intime, ou qui est un décideur de haut niveau est susceptible de s'exposer à des sanctions disciplinaires plus graves; et/ou
- j) D'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.

61. Toute sanction qui est imposée doit être proportionnée et raisonnable. En revanche, des mesures de discipline progressives ne sont pas requises, et un seul incident de comportement prohibé, de maltraitance ou d'autres lignes de conduite importunes peut justifier des sanctions plus sévères ou une combinaison de sanctions.

62. Le Comité de discipline peut imposer l'une ou l'autre des sanctions disciplinaires suivantes, ou une combinaison de ces sanctions :

- a) **Mise en garde verbale ou écrite** - une réprimande verbale ou un avis écrit officiel que l'Individu a violé le *Code de conduite et d'éthique* (ou n'importe quelle autre politique, selon le cas), et que des sanctions plus graves seront applicables si l'Individu est inculpé de violations ultérieures.
- b) **Sensibilisation** - L'exigence qu'un Individu suive une formation ou prenne d'autres démarches correctives ou de sensibilisation en lien avec l'/les infraction(s) au *Code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS
- c) **Probation** - Si d'autres infractions au *Code de conduite et d'éthique* (ou de toute autre politique applicable) ou du CCUMS ont lieu durant la période probatoire, cela peut entraîner d'autres mesures disciplinaires, incluant sans toutefois s'y limiter une période de suspension temporaire ou l'inadmissibilité permanente. Ces sanctions peuvent également englober la perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions, ou exigences pour une période spécifiée
- d) **Suspension** - La suspension, pour une durée spécifique ou jusqu'à nouvel ordre, de la participation, de quelque manière que ce soit, à n'importe quel programme, activité, événement, ou compétition parrainé par, organisé par, ou sous les auspices de Crosse Canada. Un Individu sous le coup d'une suspension peut redevenir admissible à reprendre la participation, cependant la réintégration peut être soumise à certaines limites ou subordonnée à la satisfaction de conditions spécifiques par l'Individu, telles que précisées quand la suspension prend effet
- e) **Restrictions sur l'admissibilité** - Des restrictions ou des interdictions sur certains types de participation, en permettant la participation dans d'autres rôles, sous des conditions strictes
- f) **Inadmissibilité permanente** - L'inadmissibilité à participer de quelque manière que ce soit à n'importe quel programme, activité, événement, ou compétition parrainé par, organisé par, ou sous les auspices de Crosse Canada
- g) **Autres sanctions discrétionnaires** - D'autres sanctions peuvent être imposées incluant sans toutefois s'y limiter, le retrait d'autres privilèges, des ordonnances de non-communication, une amende ou des frais pour combler les pertes directes subies, ou d'autres restrictions ou conditions jugées nécessaires ou appropriées

63. Le Comité de discipline peut imposer les sanctions anticipées qui sont jugées justes et appropriées pour la maltraitance comme suit :



- a) La maltraitance sexuelle d'un plaignant mineur ou d'un plaignant qui était un mineur au moment où s'est produit l'incident faisant l'objet de la plainte, est passible d'une sanction anticipée d'inadmissibilité permanente
 - b) La maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact physique, et la maltraitance en lien avec l'ingérence ou la manipulation malveillante des processus est passible d'une sanction anticipée d'une période de suspension ou de restrictions sur l'admissibilité
 - c) S'il existe une indication que des accusations criminelles vont être portées contre l'Intimé pour un crime commis contre une personne, si la gravité du délit le justifie, la sanction anticipée est une période de suspension qui reste en cours jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue dans le cadre de la procédure applicable.
64. Un Individu reconnu coupable de certaines infractions au *Code criminel* impliquant la conduite préjudiciable doit être passible d'une sanction anticipée d'inadmissibilité permanente à participer aux activités de Crosse Canada. De telles infractions au *Code criminel* incluent sans toutefois s'y limiter :
- a) Toute infraction de pornographie juvénile
 - b) Toute infraction sexuelle
 - c) Toute infraction de violence physique

65. Lors d'imposer des sanctions en vertu de la présente Politique, le Comité de discipline peut prendre en compte les infractions dont l'Intimé a été précédemment reconnu coupable, dans le cadre des politiques disciplinaires de Crosse Canada, de toute Organisation provinciale/territoriale et/ou de tout Club affilié, ou de tout autre organisme de sport exerçant une autorité sur l'Intimé.

66. Le non-respect d'une sanction déterminée et imposée par le Comité de discipline donne lieu à une suspension automatique de la participation aux activités de Crosse Canada jusqu'à ce que les conditions soient satisfaites.

67. Un dossier de chaque décision doit être conservé par Crosse Canada et par les Organisations provinciales/territoriales et/ou les Clubs affiliés pertinents, le cas échéant. Les dossiers doivent être conservés et supprimés aux termes des lois pertinentes et applicables en matière de la confidentialité et de la protection de renseignements personnels.

Sanctions BCIS

68. En tant que signataire au programme du BCIS, Crosse Canada est tenue de s'assurer que toute sanction ou toute mesure imposée par le Directeur de sanctions et résultats de BCIS est mise en application et est respectée dans la compétence de Crosse Canada (notamment aux niveaux provincial, territorial et de club), une fois que Crosse Canada recevra un avis approprié du BCIS en lien avec ladite sanction ou mesure.

Appels

69. La décision du Comité de discipline peut être portée en appel aux termes de la *Politique relative aux appels* de Crosse Canada.



Confidentialité

70. Le processus de discipline et de plaintes est confidentiel et concerne uniquement Crosse Canada (la Directrice générale et les membres du personnel pertinents, tel que déterminé par la Directrice générale), les Parties, la Tierce partie indépendante, l'Enquêteur (si un enquêteur est nommé), l'Agent de règlement de plaintes, le Gestionnaire de cas, le Comité de discipline, et les conseillers indépendants consultés par le Comité de discipline.

71. Aucune des Parties (ou leurs représentants ou leurs témoins) ou les particuliers/organisations évoqués dans l'Article 70 ne doit divulguer quelque renseignement confidentiel que ce soit au sujet de la discipline ou de la plainte, à qui que ce soit qui n'est pas impliqué dans la procédure, à moins que Crosse Canada ne soit obligée d'aviser une organisation telle qu'une fédération internationale, Sport Canada, ou une autre organisation de sport (p.ex., quand une suspension provisoire ou des mesures intérimaires sont imposées et il s'avère nécessaire de communiquer avec une/des organisations aux fins d'assurer l'application et le respect de la suspension ou des mesures intérimaires), ou dans le cas où la loi l'exige.

72. Tout manquement à l'obligation de respecter la confidentialité susmentionnée est susceptible de donner lieu à des sanctions ou à des mesures disciplinaires supplémentaires infligées par l'Agent de règlement de plaintes ou par le Comité de discipline (le cas échéant) à l'égard de la/des Partie(s) fautive(s).

Délais

73. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prescrits dans la présente Politique ne permettrait pas un règlement équitable de la plainte, le Comité de discipline peut ordonner que l'échéancier soit modifié.

Confidentialité

74. La cueillette, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels en vertu de la présente Politique doivent se faire aux termes des pratiques et des politiques applicables de Crosse Canada en matière de confidentialité et de protection de renseignements personnels.

75. Dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de la présente Politique, Crosse Canada et n'importe lequel de ses mandataires ou délégués en vertu de la présente Politique (p.ex., la Tierce partie indépendante, l'Agent de règlement de plaintes, le Gestionnaire de cas, le Comité de discipline) doivent se conformer aux politiques applicables de Crosse Canada en ce qui concerne la confidentialité et la protection de renseignements personnels.



POLITIQUE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Objectif

1. Crose Canada soutient les Individus qui cherchent à régler leurs propres différends et reconnaît que, dans bon nombre de cas, les différends peuvent être réglés directement, rapidement, et de manière informelle. En revanche, dans les situations où les mesures directes prises par les Individus sont inappropriées ou n'aboutissent pas, Crose Canada souscrit aux principes du Mode substitutif de résolution des différends (MSRD) qui est fondé sur les techniques de négociation, de facilitation et de médiation. Le MSRD évite également l'incertitude, les coûts et d'autres effets négatifs qui sont propres aux longs processus d'appel, d'audience de plainte ou de litige.
2. Crose Canada encourage tous les Individus à communiquer ouvertement, à collaborer, et à mettre en application les techniques de résolution de problème et de négociation afin de régler les différends. Crose Canada croit que les règlements négociés sont généralement préférables aux ententes par arbitrage. Les règlements négociés sont donc vivement conseillés pour résoudre les différends avec ou entre les Individus.

Application de la présente Politique

3. La présente Politique s'applique à tous les Individus.
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. Si toutes les Parties au différend consentent au MSRD, un médiateur ou un facilitateur que toutes les Parties trouvent acceptable doit être affecté pour prendre en charge le processus de médiation et de facilitation du différend. Les frais associés aux processus de médiation ou de facilitation doivent être assumés par les Parties, sauf entente contraire avec Crose Canada.
6. Si Crose Canada est l'une des Parties intéressées dans l'affaire, elle peut, moyennant l'accord des Parties, renvoyer la question à la médiation auprès des services de médiation du CRDSC.
7. Le médiateur ou le facilitateur doit définir le format selon lequel se déroule le processus de médiation ou de facilitation et, s'il le juge approprié, il peut fixer une date butoir avant laquelle les Parties doivent parvenir à un règlement négocié.
8. Si les Parties parviennent à un règlement négocié, il faut faire état dudit règlement à Crose Canada. Toute mesure ou toute démarche qui s'impose par suite du règlement doit être mise en application conformément aux délais indiqués dans le règlement négocié. Si Crose Canada est tenue de mettre en application un aspect quelconque d'un règlement négocié, elle devient alors une Partie à la médiation ou elle doit, au tout minimum,



avoir la possibilité d'approuver le règlement négocié, mais seulement en ce qui concerne les aspects du règlement qu'elle est tenue de mettre en application.

9. Si, advenant la date butoir spécifiée au début du processus par le médiateur ou le facilitateur (si une telle date a été spécifiée), les Parties ne parviennent pas à un règlement négocié, ou si les Parties au différend ne consentent pas au MSRD, le différend doit être traité en vertu des dispositions de la section pertinente de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* ou de la *Politique relative aux appels* de Crosse Canada, selon le cas.

Exécutoire et sans appel

10. Tout règlement négocié est exécutoire aux Parties au différend et doit, sauf décision contraire de la part des Parties, demeurer confidentiel et protégé en vertu des politiques et des pratiques applicables de Crosse Canada en matière de protection des renseignements personnels. Les règlements négociés ne peuvent pas être portés en appel.

11. Aucune action en justice ou procédure judiciaire ne doit être intentée à l'endroit de Crosse Canada en ce qui a trait à un différend, à moins que Crosse Canada n'ait refusé ou omis de respecter les processus de règlement de différend énoncés dans ses statuts.

Confidentialité

12. La cueillette, l'utilisation et la divulgation de quelque renseignement personnel que ce soit en vertu de la présente Politique doivent se faire conformément aux dispositions des politiques et des pratiques applicables de Crosse Canada en ce qui concerne la protection des renseignements personnels.

13. Dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de la présente Politique, Crosse Canada et ses délégués ou ses mandataires aux termes de la présente Politique doivent se conformer aux dispositions des politiques et des pratiques applicables de Crosse Canada en ce qui concerne la protection des renseignements personnels.



POLITIQUE RELATIVE AUX APPELS

Objectif

1. La présente *Politique relative aux appels* met à la disposition des Individus un processus d'appel équitable, peu dispendieux, et rapide.

Portée et application de la présente politique

2. La présente Politique s'applique à tous les Individus. En revanche, la présente Politique ne s'applique pas aux appels de décisions dans les affaires prises en charge par le BCIS, qui doivent être traités aux termes des politiques et des procédures du BCIS ou du Directeur de sanctions et résultats (DSR), selon le cas.
3. Aux termes de l'Article 2, un Individu qui est touché par une décision prise par Crosse Canada spécifiquement en ce qui concerne cet Individu, incluant une décision prise par le Conseil, par un comité du Conseil, ou par n'importe quel organe ou Individu au sein de Crosse Canada investi de l'autorité de prendre des décisions en vertu des règlements et des politiques de gouvernance de Crosse Canada (le cas échéant) a le droit de porter en appel ladite décision pourvu que celle-ci constitue une décision susceptible d'appel aux termes de l'Article 4 de la présente Politique, que les conditions énumérées dans les Articles 6 ou 7 de la présente Politique (selon le cas) aient été satisfaites, et qu'il existe un motif d'appel adéquat en vertu de l'Article 8 de la présente Politique.
4. La présente Politique **s'applique** aux décisions en lien avec :
 - a) L'admissibilité
 - b) La sélection
 - c) Les conflits d'intérêts
 - d) Les décisions disciplinaires en vertu des politiques pertinentes et applicables de Crosse Canada
 - e) L'adhésion
5. La présente Politique **ne s'applique pas** aux décisions en lien avec :
 - a) Les plaintes déposées qui ont été prises en charge par le BCIS;
 - b) Les questions d'ordre général telles que les modifications apportées aux règlements de Crosse Canada;
 - c) La structure opérationnelle de Crosse Canada et les nominations au sein des comités;
 - d) Les questions portant sur les budgets et sur l'application des budgets;
 - e) Les questions d'emploi ou de dotation en personnel ou de possibilités de leadership bénévole;
 - f) Sauf indication contraire dans la présente Politique, les décisions prises par des organisations autres que Crosse Canada, telles que les Clubs affiliés de Crosse Canada, les fédérations internationales, ou d'autres organismes de régie;
 - g) Les critères de sélection, quotas, et politiques et procédures définis par des organes extérieurs à Crosse Canada;



- h) La substance, le contenu et la définition de critères de sélection en équipe;
- i) Le Programme d'aide aux athlètes (PAA) et les politiques et procédures y afférant définies par Sport Canada;
- j) Les politiques et les procédures définies par toute autre agence, association ou organisation à l'extérieur de Crosse Canada;
- k) Les infractions de dopage, qui sont traitées aux termes du Programme canadien antidopage par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport et par les fédérations internationales;
- l) Les questions d'ordre contractuel entre Crosse Canada et son personnel ou ses Clubs affiliés pour lesquelles un autre processus de règlement de différend est prévu dans les dispositions du contrat applicable; ou
- m) Des règlements négociés en vertu de la *Politique de règlement de différends*.

Échéancier de l'appel

6. Les Individus qui souhaitent interjeter appel d'une décision disposent de sept (7) jours à compter de la date de réception de la décision pour soumettre à la Directrice générale de Crosse Canada les informations suivantes, par écrit :
- a) Un avis de l'intention d'interjeter appel
 - b) Leurs coordonnées
 - c) Le(s) nom(s) de l'intimé et de toute Partie intéressée, lorsque l'Appelant dispose de ces informations
 - d) La date où l'Appelant 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 et les raisons détaillées de l'appel
 - g) Tous les faits pertinents à l'appui de l'appel
 - h) Le(s) recours souhaité(s)
 - i) Des frais d'administration de cinq cent dollars (500\$), remboursables dans le cas où l'appel serait accepté

Nonobstant ce qui précède, les appels portant sur des questions disciplinaires et interjetés en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* doivent être déposés auprès de la Tierce partie indépendante et doivent en outre se conformer aux exigences énumérées dans l'Article 6 de la présente Politique.

7. Tout Individu qui souhaite interjeter appel au-delà de la période de sept (7) jours peut le faire uniquement si des circonstances exceptionnelles l'auraient empêché de déposer son appel conformément aux délais stipulés dans l'Article 6 susmentionné. Dans ce cas, l'Individu doit fournir une explication écrite précisant les raisons pour lesquelles cette dispense est demandée. La décision de recevoir ou de ne pas recevoir un appel en dehors de la période de sept (7) jours se prend à la discrétion entière du Gestionnaire d'appel.



Motifs d'appel

8. On ne peut interjeter appel d'une décision sur le fond en soi, ni parce qu'un Individu ou des Individus est/sont insatisfait(s) d'une décision ou s'y oppose(nt). 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 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; ou
 - e) A pris une décision manifestement déraisonnable ou injuste.
9. Il incombe à l'Appelant de démontrer, sur la prépondérance des probabilités, que l'intimé a fait une erreur procédurale telle que décrite dans l'Article 8 de la présente politique, et que ladite erreur a, ou aurait raisonnablement eu, une incidence matérielle sur la décision ou sur le décideur.

Soumission de l'appel

Décision de l'Agent de règlement de plaintes

10. Une décision prise par l'Agent de règlement de plaintes de Crosse Canada par suite d'une demande de réexamen soumise par l'une des Parties aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* peut être portée en appel en vertu de la présente *Politique relative aux appels*.

Décision de comité de discipline

11. Une décision prise par le Comité de discipline de Crosse Canada aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* peut être portée en appel en vertu de la présente *Politique relative aux appels*.

Autres décisions

12. Toute autre décision de Crosse Canada se rapportant aux questions évoquées dans l'Article 4 susmentionné peut être portée en appel aux termes de l'Article 16 et les suivants de la présente Politique.
13. Nonobstant toute autre disposition de la présente *Politique relative aux appels*, moyennant le consentement des Parties, le processus d'appel interne peut être outrepassé et l'appel peut être déposé directement auprès du CRDSC.
14. Sauf dans le cas où un appel est porté devant le CRDSC, Crosse Canada doit désigner un Gestionnaire d'appel et doit suivre le processus présenté dans l'Article 16 et es suivants de la présente *Politique relative aux appels*.

Règlement de différend



15. Après réception de l'avis d'appel, des frais d'appel et des informations requises aux termes de l'Article 6 des présentes, les Parties peuvent tenter, dans un premier temps, de régler la question par l'entremise de la *Politique de règlement de différends*.

Présélection de l'appel

16. Si l'appel ne peut pas être réglé par la voie de la *Politique de règlement de différends* de Crosse Canada ou le service de facilitation de règlement de différend du CCRDS, la Directrice générale ou le Président de Crosse Canada doit désigner un Gestionnaire d'appel indépendant (qui ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts ni avoir aucun lien direct avec l'une ou l'autre des Parties) pour assumer les responsabilités suivantes :
- a) Trancher si l'appel relève de la portée de la présente politique (Articles 2-5)
 - b) Trancher si l'appel a été soumis en temps opportun (Articles 6-7)
 - c) Trancher s'il y a des motifs d'appel suffisants (Article 8)
17. Si le Gestionnaire d'appel refuse l'appel 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, l'Appelant sera avisé de cette décision, par écrit, avec raisons à l'appui.
18. Si le Gestionnaire d'appel accepte que l'appel soit entendu parce que l'appel relève de la portée de la présente Politique, parce qu'il existe des motifs d'appel suffisants, et parce que l'appel a été soumis en temps opportun, le Gestionnaire d'appel doit aviser les Parties par écrit et doit suivre les démarches décrites ci-dessous.

Nomination du Comité d'appel

19. Si un appel est accepté pour être entendu, le Gestionnaire d'appel doit nommer un Comité d'appel consistant en un seul membre pour entendre l'appel. Cependant, à la discrétion du Gestionnaire d'appel, un Comité d'appel consistant en trois membres peut être nommé pour entendre l'appel. Dans ce cas, le Gestionnaire d'appel doit désigner un des membres du Comité pour présider le Comité.
20. Lors de nommer un Comité d'appel, le Gestionnaire d'appel doit choisir des Individus qui sont impartiaux, qui ne se trouvent pas en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent (et qui doivent demeurer ainsi jusqu'à ce qu'une décision soit rendue ou jusqu'à ce que la procédure soit menée à terme), et qui n'ont aucun lien direct avec l'une ou l'autre des Parties. Même si cette exigence n'est pas stricte, le Gestionnaire d'appel doit essayer dans la mesure du possible de nommer au Comité d'appel des Individus possédant des compétences juridiques et des connaissances du sport de crosse. Lorsque les circonstances le justifient, le Gestionnaire d'appel peut nommer au Comité d'appel des Individus ayant une expertise particulière qui aiderait à régler l'affaire.

Définition des Parties intéressées

21. Aux fins de confirmer les Parties qui sont intéressées, le Gestionnaire d'appel doit demander le conseil de Crosse Canada. Il relève entièrement de la discrétion du Gestionnaire d'appel de trancher si une Partie est une Partie intéressée ou non.



Procédure d'audience d'appel

22. Le Gestionnaire d'appel doit aviser les Parties que l'appel sera entendu. Ensuite, le Gestionnaire d'appel, en collaboration avec le Comité d'appel, 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.
23. Si l'une ou l'autre des Parties opte de ne pas participer à l'audience, celle-ci se poursuivra en tout cas.
24. 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 d'appel jugent appropriées en fonction des circonstances, pourvu que :
- a) L'audience se déroule en temps opportun et en respectant les délais indiqués par le Gestionnaire d'appel
 - b) Les Parties reçoivent un préavis raisonnable de la date, de l'heure, et de l'endroit de l'audience dans le cas d'une audience orale en personne ou d'une audience orale par téléphone ou par autre moyen de communication électronique
 - c) Des copies de tout document écrit que les Parties soumettent à l'examen du Comité d'appel doivent être fournies à toutes les Parties en avance de l'audience
 - d) Les Parties puissent être accompagnées par un représentant, un conseiller, un traducteur, un transcripteur, ou un conseiller juridique, engagé à leurs propres frais
 - e) Le Comité d'appel puisse demander la participation de n'importe quelle autre personne à l'audience, à titre de témoin dans le cadre d'une audience orale en personne ou dans le cadre d'une audience orale par téléphone ou par autre moyen de communication électronique
 - f) Le Comité d'appel puisse exclure toute preuve soumise par les Parties qui est indûment répétitive ou qui constitue un abus de procédure. Dans tous les autres cas, le Comité d'appel doit appliquer des règles de preuves pertinentes et applicables en ce qui concerne l'admissibilité des preuves soumises par les Parties et le poids relatif qui y est attribué.
 - g) Rien n'est admissible en tant que preuve lors de l'audience qui :
 - i. Serait jugé inadmissible dans un tribunal en raison d'un privilège reconnu en droit de la preuve;
 - ou
 - ii. Serait inadmissible aux termes de quelque loi que ce soit
 - h) N'importe quelle Partie intéressée doit avoir le droit de soumettre des observations ou des éléments de preuve devant le Comité d'appel. La décision du Comité d'appel est exécutoire pour toutes les Parties intéressées
 - i) La décision de soutenir ou de refuser l'appel se prend par la majorité des voix du Comité d'appel, sauf dans le cas où le Comité d'appel consiste en un seul membre
25. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité d'appel peut solliciter le conseil des tiers indépendants.

Mesures provisoires



26. 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 de l'Appelant. La décision du Comité d'appel d'octroyer ou de refuser les mesures provisoires ne peut pas être portée en appel.

Décision d'appel

27. 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'a 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, partiellement ou intégralement, et renvoyer la question au décideur initial pour que celui-ci prenne une nouvelle décision
 - c) Soutenir l'appel, partiellement ou intégralement, et modifier la décision
 - d) Déterminer si les frais en lien avec l'appel, à l'exclusion des honoraires et des frais juridiques déboursés par l'une ou l'autre des Parties, doivent être imputés à l'une ou l'autre des Parties. Lors d'imputer les frais, le Comité d'appel doit prendre en compte la nature et le montant des frais, l'issue de l'appel, le comportement des Parties, et les ressources financières à la disposition des Parties respectives.
28. La décision écrite du Comité d'appel, avec raisons à l'appui, doit être distribuée à toutes les Parties, au Gestionnaire d'appel, et à Crosse Canada. Par 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.
29. Aux termes de l'Article 30 ci-dessous, à moins que la question ne concerne un Participant vulnérable, une fois échu le délai prescrit pour interjeter appel auprès du CRDSC (le cas échéant) tel que prévu dans *Code de règlement de différends du sport canadien*, Crosse Canada doit publier l'issue de l'appel dans son site web. Les informations publiées doivent se limiter à la/aux disposition(s) de toute politique pertinente qui a/ont été violée(s), le/les nom(s) de la/des Partie(s) concernée(s) et la/les sanction(s) imposée(s), le cas échéant. En outre, dans le cas où Crosse Canada assume le rôle de Plaignant en vertu de l'Article 17 de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*, seule Crosse Canada et non pas le Plaignant original doit être identifiée en tant que Partie concernée. Si la décision est portée en appel, les dispositions de la *Politique relative aux appels* régissent la publication. Les informations permettant d'identifier les mineurs ou les Participants vulnérables ne sont jamais publiées par Crosse Canada.
30. Si le Comité d'appel rejette la plainte, sa décision peut être publiée, tel que prévu dans l'Article 29 susmentionné, seulement avec le consentement de l'Intimé. Si l'Intimé n'accorde pas son consentement, la confidentialité des informations doit être préservée par les Parties, le Gestionnaire d'appel et Crosse Canada. Le dossier doit être conservé et supprimé conformément aux termes des lois pertinentes et applicables en matière de protection des renseignements personnels. Le non-respect de cette disposition est susceptible de déclencher des mesures disciplinaires aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.



31. D'autres Individus et organisations, incluant sans toutefois s'y limiter, les Organisations provinciales/territoriales et/ou les Clubs affiliés, doivent être avisés de l'issue des décisions prises aux termes de la présente Politique.
32. Toute décision rendue en vertu de la présente Politique prend effet automatiquement et doit être respectée par Crosse Canada et par les Organisations provinciales/territoriales et/ou les Clubs affiliés.
33. Un dossier de chaque décision doit être conservé par Crosse Canada et par les Organisations provinciales/territoriales et/ou les Clubs affiliés pertinents, le cas échéant, aux termes de leurs politiques respectives en matière de la confidentialité et de la protection de renseignements personnels.
34. La décision du Comité est définitive et exécutoire pour toutes les Parties, sous réserve de leur droit d'interjeter appel de la décision auprès du CCRDS en vertu du *Code de règlement de différends du sport canadien*.

Échéancier

35. 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 de manière équitable, le Gestionnaire d'appel et/ou le Comité d'appel peut trancher que les délais soient modifiés.

Confidentialité

36. 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.
37. Tout manquement aux obligations de confidentialité susmentionnées est susceptible d'exposer la Partie fautive à des mesures disciplinaires aux termes des politiques applicables de Crosse Canada,

Décision définitive et contraignante

38. Aucune action ni poursuite judiciaire ne doit être intentée contre Crosse Canada ou contre des Individus en ce qui concerne un différend, à moins que Crosse Canada 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 Crosse Canada.

Confidentialité

39. La cueillette, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels en vertu de la présente Politique doivent se faire aux termes des pratiques et des politiques applicables de Crosse Canada en matière de confidentialité et de protection de renseignements personnels.



LACROSSE CANADA
CROSSE CANADA

INFO@LACROSSE.CA
LACROSSE.CA
18 RUE LOUISA STREET, SUITE 310
OTTAWA, ON K1R 6Y6

40. Dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de la présente Politique, Crosse Canada et n'importe lequel de ses mandataires ou délégués en vertu de la présente Politique (p.ex., le Gestionnaire d'appel, le Comité d'appel) doivent se conformer aux politiques et aux pratiques applicables de Crosse Canada en ce qui concerne la confidentialité et la protection de renseignements personnels.



POLITIQUE DE LANCEUR D'ALERTE

Objectif

1. L'objectif de la présente Politique est de mettre à la disposition des Travailleurs¹ une politique distincte et sécurisée par moyen de 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 qui font l'objet d'un acte répréhensible commis par un administrateur ou par un autre Travailleur.
3. Une personne qui n'est pas un employé ou un entrepreneur de Crosse Canada et qui observe un Travailleur qui se livre à un acte répréhensible ou d'inconduite peut signaler ledit acte ou ladite inconduite à la Tierce partie indépendante ou à la Directrice générale Crosse Canada. De tels signalements sont abordés en vertu du contrat de travail du Travailleur ou de l'entrepreneur, selon le cas, et/ou de toute autre politique pertinente et applicable de Crosse Canada.
4. Les signalements ou rapports déposés en vertu de la Présente politique peuvent être renvoyés par la Tierce partie indépendante, à son entière discrétion, à une audience en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.
5. Crosse Canada a adopté le CCUMS qui s'applique à tous les Individus désignés par Crosse Canada à titre de Participants CCUMS. Toute présumée infraction au CCUMS par un Participant CCUMS doit être signalée au BCIS, auquel cas les politiques et les procédures du BCIS auraient cours.

Acte répréhensible

6. 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 Crosse Canada;
 - 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 Crosse Canada;
 - d) Créer ou ignorer des risques à la vie, à la santé, ou à la sécurité d'un participant, d'un bénévole, d'un Travailleur, ou de quelque autre Individu que ce soit;
 - e) Inciter un Individu ou un Travailleur à commettre un crime, une violation grave de l'une ou l'autre des politiques de Crosse Canada, ou quelque autre acte répréhensible; ou
 - f) La fraude.

Engagement

¹ Dans le contexte de la présente Politique, le terme « Travailleur » porte le sens qui lui est attribué dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, telle que modifiée de temps à autre



7. Crosse Canada s'engage à ne pas rejeter, punir, soumettre aux mesures disciplinaires, recourir aux 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.
8. Tout Individu affilié avec Crosse Canada qui viole cet engagement s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signalement d'actes répréhensibles

9. 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 Individus ou Travailleurs (si applicable) susceptibles d'être au courant de, affectés par, ou complices de l'acte répréhensible;
 - c) La/les raison(s) pourquoi l'acte ou l'action doit être jugé(e) comme un acte répréhensible; et
 - d) Les répercussions de l'acte répréhensible sur le Travailleur qui dépose le rapport (le cas échéant).
10. Les rapports d'actes répréhensibles doivent être soumis à la Tierce partie indépendante dans les quatorze (14) jours suivant le présumé incident.
11. Sur réception d'un rapport d'acte répréhensible, la Tierce partie indépendante est chargée de :
 - a) Assurer le Travailleur de l'engagement de Crosse Canada
 - b) Trancher si le rapport est frivole, vexatoire, ou n'a pas été déposé de bonne foi (par exemple, si le dépôt du rapport est motivé par des intérêts personnels et/ou que 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 Crosse Canada ou en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada
 - 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 rapport doit ou peut être porté à l'attention du Président et/ou de la Directrice générale de Crosse Canada
 - g) Déterminer si une enquête doit se déclencher et, dans l'affirmative, faciliter le type d'enquête qui convient aux circonstances

Enquête

12. Si la Tierce partie indépendante détermine qu'une enquête doit être amorcée, elle peut décider d'engager les services d'un enquêteur externe, auquel cas la Directrice générale et/ou le Président de Crosse Canada 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 Crosse Canada ne peut pas refuser déraisonnablement la décision d'engager un enquêteur externe

13. Quand un enquêteur externe est engagé, la Tierce partie indépendante doit prendre en compte la nature des allégations ainsi que les ressources financières dont dispose Crosse Canada
14. Une enquête menée par la Tierce partie indépendante 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, des participants, bénévoles ou autres Individus susceptibles d'avoir été touchés par l'acte répréhensible et, quand les circonstances l'exigent, des entretiens avec les parties intéressées.
 - c) Entretien(s) avec l'/les administrateur(s) ou le(s) Travailleur(s) faisant l'objet du rapport
 - d) Entretien avec le(s) superviseur(s) de l'/des administrateur(s) ou du/des Travailleur(s) faisant l'objet du rapport
15. 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, Crosse Canada reconnaît qu'il y a 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.
16. 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 Crosse Canada. Le Président/la Directrice générale est alors tenu(e) de décider si des démarches doivent être prises en vertu de la Section 17 des présentes.

Décision

17. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport de l'enquêteur, le Président et/ou la Directrice générale de Crosse Canada 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 des procédures visant à éliminer l'acte répréhensible ou des possibilités futures que l'acte répréhensible ne se reproduise;
 - b) Révision de description(s) de poste(s); ou
 - c) Discipline, suspension, congédiement, ou autre mesure permise en vertu des règlements de Crosse Canada, la législation provinciale du travail, toute politique pertinente et applicable de Crosse Canada, et/ou le contrat de travail ou le contrat d'entrepreneur du Travailleur.
18. Les mesures correctives, si mesures il y a, sont indiquées à la Tierce partie indépendante, qui avise le Travailleur qui a déposé le rapport.
19. Les décisions prises en vertu de la présente Politique peuvent être portées en appel en vertu de la *Politique d'appel* de Crosse Canada, pourvu que :



LACROSSE CANADA
CROSSE CANADA

INFO@LACROSSE.CA
LACROSSE.CA
18 RUE LOUISA STREET, SUITE 310
OTTAWA, ON K1R 6Y6

- 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 Crosse Canada assumera le rôle d'intimé

Confidentialité

20. La confidentialité de toutes les personnes (le Travailleur, le(s) Travailleur(s) faisant l'objet de la plainte, et tous les Individus interviewés dans le cadre de l'enquête) est assurée dans toute la mesure du possible. Les renseignements ne doivent être divulgués qu'aux fins d'enquêter à fond sur le signalement ou dans la mesure où la loi l'exige (incluant sans toutefois s'y limiter les situations où la divulgation de renseignements s'avère nécessaire pour protéger les autres Travailleurs). Tout Individu qui viole intentionnellement la disposition de confidentialité de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires.



PROCÉDURES DE DISCIPLINE RELATIVES AUX ÉVÉNEMENTS

**** Le présent document de Procédures de discipline relatives aux événements n'annule ni ne remplace la Politique relative à la discipline et aux plaintes de Crosse Canada ****

Objectif

1. Crosse Canada s'engage à fournir un environnement de compétition dans lequel tous les Individus sont traités avec respect. La présente Procédure consigne les démarches pour répondre aux cas présumés d'inconduite dans le cadre d'un événement.

Portée et application de cette politique

2. La présente Procédure s'applique à tous les événements accrédités par Crosse Canada, à moins que l'organisateur de l'événement n'ait prévu sa propre procédure, et que celle-ci ait reçu l'aval de la Directrice générale et/ou du Président de Crosse Canada. 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'événement, le cas échéant.
3. Si l'événement est accrédité par une autre organisation que Crosse Canada (p. ex., une fédération internationale), la procédure de discipline relative aux événements de l'organisation d'accréditation doit remplacer la présente Procédure. Les incidents qui impliquent des Individus ayant des liens avec Crosse Canada (comme les athlètes, les entraîneurs, les membres, les administrateurs, et les dirigeants) doivent toujours être signalés à Crosse Canada pour un traitement éventuel en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.
4. La présente Procédure n'annule ni ne remplace la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada, ni la compétence du BCIS dans le cas où les Parties intéressées sont des Participants CCUMS. En revanche, la présente Procédure est complémentaire à la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et au CCUMS administré par le BCIS du fait de préciser, pour l'autorité compétente désignée ou affectée à un événement accrédité par Crosse Canada, 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 Crosse Canada, survenue durant un événement.

Inconduite durant un événement

5. Les incidents qui violent réellement ou éventuellement le *Code de conduite et d'éthique* de Crosse Canada, qui surviennent lors d'une compétition, même en dehors de l'aire de compétition, ou entre des Parties ayant un lien à l'événement, doivent être signalés au commissaire de Crosse Canada (ou à son remplaçant désigné).
6. L'autorité compétente affectée à l'événement 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 Crosse Canada :
 - 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 Crosse Canada



- b) Convoquer le comité de discipline, qui ne doit pas être dans une situation de conflit d'intérêt 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 Crosse Canada
 - c) Le comité de discipline doit s'entretenir avec et obtenir des déclarations des Individus qui ont été témoins de la présumée violation
 - d) Si la violation se produit 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 doit obtenir une déclaration de l'Individu/des Individus accusé(s) de la violation
 - f) Le comité de discipline doit rendre une décision et trancher s'il est approprié ou non d'imposer une sanction
 - g) Le président du comité de discipline doit aviser toutes les Parties intéressées 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'événement
 - d) L'expulsion de l'événement
 - e) D'autres sanctions comme le 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'événement. Un rapport écrit de l'incident et de la décision prise par le comité de discipline doit être soumis à Crosse Canada à la suite de l'événement. Des mesures disciplinaires supplémentaires pourraient alors être appliquées en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada ou le CCUMS administré par le BCIS, le cas échéant.
9. Les décisions prises dans le cadre de la présente Procédure peuvent être portées en appel en vertu de la *Politique relative aux appels*; cependant s'il y a des délais à respecter, et moyennant le consentement de toutes les Parties intéressées, 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 Individus de signaler ce même incident à Crosse Canada ou au BCIS, selon le cas, et de déposer une plainte officielle qui serait alors abordée en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada ou du CCUMS.
11. Crosse Canada doit tenir des dossiers et faire un suivi de tous les incidents signalés dans le cadre de la présente Procédure.

Confidentialité

12. La cueillette, l'utilisation et la divulgation de quelque renseignement personnel que ce soit en vertu de la présente Procédure doivent se faire conformément aux dispositions des politiques et des pratiques applicables de Crosse Canada en ce qui concerne la protection des renseignements personnels.



POLITIQUE RELATIVE AUX MÉDIAS SOCIAUX

Préambule

1. Crosse Canada est consciente que les interactions et les communications personnelles se déroulent en permanence dans les médias sociaux. Crosse Canada rappelle aux Individus que toute conduite qui faillit aux normes de comportement inscrites dans le *Code de conduite et d'éthique* de Crosse Canada ou dans la présente *Politique relative aux médias sociaux* est susceptible de donner lieu à des mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.¹

Application de la présente Politique

2. La présente Politique s'applique à tous les Individus.

Conduite et comportement

3. Pour éviter toute ambiguïté, les lignes de conduite suivantes, dans le contexte particulier des médias sociaux, sont susceptibles de donner lieu à des mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* :

a) Publier dans un média social un commentaire irrespectueux, haineux, préjudiciable, désobligeant, injurieux, ou autrement négatif, à l'égard d'un Individu, de Crosse Canada, ou d'autres personnes ayant des liens avec Crosse Canada

b) Publier dans un média social une image, une image truquée, ou une vidéo qui est préjudiciable, irrespectueuse, injurieuse, ou autrement offensante, à l'égard d'un Individu, de Crosse Canada, ou d'autres personnes ayant des liens avec Crosse Canada

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 partiellement ou intégralement à la diffusion de commentaires négatifs ou désobligeants à propos de Crosse Canada, de ses intervenants, ou de sa réputation

d) Des relations sexuelles ou personnelles inappropriées, engagées par l'entremise d'un média social, entre des Individus dont les interactions sont soumises à un déséquilibre du pouvoir, comme par exemple entre les athlètes et les entraîneurs, les directeurs ou les dirigeants, les membres de comités et les membres du personnel, les officiels, etc.

e) Quelque incident que ce soit de cyberintimidation ou de harcèlement en ligne à laquelle se livre un Individu à l'égard d'un autre Individu (notamment les coéquipiers, les entraîneurs, les membres d'équipes adverses, les bénévoles ou les officiels), où les incidents de cyberintimidation et de harcèlement en ligne incluent 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 répétées; commentaires négatifs; comportement vexatoire ou importun; farces ou blagues; menaces; se faire passer pour une autre personne, répandre des rumeurs ou des mensonges; ou tout autre comportement préjudiciable.

¹ En complément de la présente Politique, les employés et les entrepreneurs de Crosse Canada sont soumis aux dispositions des Lignes directrices relatives aux médias sociaux de Crosse Canada, qui sont disponibles dans le Manuel d'exploitation de Crosse Canada.



4. Tous les comportements et les lignes de conduite dans les médias sociaux sont susceptibles d'être signalés en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.

Responsabilités des Individus

5. Les Individus reconnaissent que leurs activités dans les médias sociaux peuvent être observées par qui que ce soit, y compris Crosse Canada et d'autres Individus.

6. Si Crosse Canada communique de manière non officielle avec un Individu par l'entremise des médias sociaux (comme par exemple relayer un tweet ou retransmettre une photo sur Facebook) l'Individu peut en tout temps demander à Crosse Canada de renoncer à ladite communication.

7. Lors de ses interactions dans les médias sociaux, chaque Individu doit être un modèle de comportement approprié, en accord avec le rôle et le statut de l'Individu au sein de Crosse Canada.

8. La suppression de contenus dans les médias sociaux après les avoir publiés (que ce soit public ou privé) n'excuse pas l'Individu de sa responsabilité en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.

9. Un Individu qui croit que les activités d'un autre Individu dans les médias sociaux sont inappropriées ou en violation des politiques et procédures de Crosse Canada peut porter la question à l'attention de Crosse Canada selon les démarches consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.

Confidentialité

10. La cueillette, l'utilisation et la divulgation de quelque renseignement personnel que ce soit en vertu de la présente Procédure doivent se faire conformément aux dispositions des politiques et des pratiques applicables de Crosse Canada en ce qui concerne la protection des renseignements personnels.



POLITIQUE RELATIVE À LA PRÉSÉLECTION

Préambule

1. Crosse Canada¹ comprend que la présélection des membres du personnel et des bénévoles constitue un aspect vital des efforts d'assurer un environnement sécuritaire dans le sport, et que la présélection est devenue une pratique courante chez les organisations de sport qui fournissent des programmes et des services auprès de la communauté sportive canadienne.

Application de la présente Politique

2. La présente Politique s'applique à tous les Individus dont le poste au sein de Crosse Canada constitue une position de confiance ou d'autorité susceptible de se rapporter, au tout minimum, aux finances, à la supervision, ou aux Participants vulnérables.
3. Pas tous les Individus affiliés avec Crosse Canada ne sont contraints d'obtenir une vérification du casier judiciaire ou de soumettre la documentation de présélection et ce, parce que pas tous les postes ne risquent de causer du tort à Crosse Canada ou à ses participants. Les Individus sont soumis aux exigences de présélection décrites dans la Grille des exigences relatives à la présélection incluse en **Annexe A** à la présente Politique, et doivent satisfaire à toutes les exigences en matière de présélection qui sont présentées dans ladite Grille. Pour plus de détails sur les démarches afin d'obtenir une vérification E-PIC ou une vérification VSC, veuillez prendre contact avec Crosse Canada.

Comité de présélection

4. L'application de la présente Politique est la responsabilité du Comité de présélection de Crosse Canada, qui consiste en un (1) ou en trois (3) Individu(s) indépendant(s) nommé(s) par Crosse Canada. Crosse Canada doit s'assurer que l'/les Individu(s) nommé(s) au sein du Comité de présélection possède(nt) les compétences, les connaissances et les capacités nécessaires pour examiner comme il se doit la documentation de présélection et pour rendre des décisions en vertu de la présente Politique.
5. Le Comité de présélection doit exercer ses fonctions aux termes de la présente Politique.
6. Le Comité de présélection est chargé d'examiner tous les documents soumis en lien avec un Formulaire de candidature et, au terme dudit examen, prendre des décisions quant à l'aptitude des Individus à remplir un poste au sein de Crosse Canada. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité de présélection peut rechercher le conseil d'experts indépendants, dont avocats, agents de police, conseillers de gestion de risques, spécialistes en présélection de bénévoles, ou toute autre personne.

Exigences relatives à la présélection

7. Une Grille des exigences relatives à la présélection est fournie à l'**Annexe A** aux présents. Tous les Individus doivent satisfaire aux exigences présentées dans la Grille lors d'être engagés initialement par Crosse Canada et ils doivent en outre respecter les exigences de renouvellement présentées dans la Section 12 de la présente Politique.

¹ Un document séparé présentant les définitions des termes dans le cadre des politiques de Crosse Canada est disponible en ligne et dans le Manuel des politiques de Sécurité dans le sport de Crosse Canada.



8. Si, après avoir assumé ses fonctions au sein de Crosse Canada, un Individu est accusé, condamné ou reconnu coupable d'une infraction, il doit faire état de cette circonstance à Crosse Canada sans délai. En plus, l'Individu doit aviser Crosse Canada de tout changement de circonstances qui modifierait de quelque manière que ce soit les réponses originales de l'Individu lors de remplir son Formulaire de divulgation d'informations de présélection.
9. Si Crosse Canada apprend qu'un Individu a fourni des renseignements faussés, inexacts ou mensongers, l'Individu sera retiré de son poste sans délai et s'exposera à des mesures disciplinaires additionnelles aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.

Mineurs

10. Dans le cadre d'un processus de présélection portant sur un Mineur, Crosse Canada :
 - a) N'exige pas que le Mineur obtienne une vérification VSC ou E-PIC; et
 - b) À la place d'une vérification VSC ou E-PIC, le Mineur est tenu de soumettre jusqu'à deux (2) lettres de recommandation supplémentaires.
11. Nonobstant ce qui précède, Crosse Canada peut demander à un Mineur d'obtenir une vérification VSC ou E-PIC si Crosse Canada est portée à croire que le Mineur ait un dossier de condamnation d'adulte, autrement dit un *casier judiciaire*. Dans ce cas, Crosse Canada doit préciser clairement dans ses directives que l'organisation ne demande pas le *dossier d'adolescent* du Mineur. Crosse Canada comprend qu'elle n'a pas le droit de demander de voir le dossier d'adolescent d'un Mineur.

Renouvellement

12. À moins que le Comité de présélection ne détermine, au cas par cas, de modifier les exigences relatives à la soumission de la documentation, les Individus qui sont tenus de soumettre une vérification E-PIC, un Formulaire de divulgation d'informations de présélection, une vérification VSC, ou un Formulaire de renouvellement de la présélection, doivent soumettre à nouveau lesdits documents aux intervalles qui suivent :
 - a) Une vérification E-PIC à raison de tous les trois ans
 - b) Un Formulaire de divulgation d'informations de présélection à raison de tous les trois ans
 - c) Un Formulaire de renouvellement de la présélection chaque année
 - d) Une Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables une fois
13. Le Comité de présélection peut demander qu'un Individu fournisse l'un ou l'autre des documents susmentionnés à n'importe quel moment. Une telle requête doit se faire par écrit, avec raisonnements.

Orientation, formation et suivi

14. Les types et les quantités d'orientation, de formation et de suivi se basent sur le niveau de risque posé par l'Individu, à la discrétion de Crosse Canada.
15. L'orientation inclut, sans toutefois s'y limiter : des présentations d'initiation, des visites guidées des installations, des formations sur les politiques de sécurité dans le sport, des démonstrations d'équipements, des réunions avec les parents/athlètes, des réunions avec les collègues et les superviseurs, des manuels d'orientation, des séances d'orientation, et une supervision plus rigoureuse durant les tâches initiales ou durant la période d'entrée en fonction.



16. La formation inclut, sans toutefois s’y limiter : les cours de certification, les modules d’apprentissage en ligne, le mentorat, les ateliers, les webinaires, les démonstrations sur place, et les rétroactions des pairs.
17. Au terme de l’orientation et de la formation, l’Individu est tenu de reconnaître, par écrit, avoir reçu et complété l’orientation et la formation.
18. Le suivi inclut, sans toutefois s’y limiter : des rapports oraux ou écrits, l’observation, le suivi, la surveillance électronique (p.ex., caméras de sécurité dans les installations), et des visites sur place.

Procédure

19. Les Individus doivent soumettre au Comité de présélection la documentation de présélection indiquée en **Annexe A**, en fonction de la catégorie qui leur est applicable. Si un Individu n’est pas sûr de la catégorie qui lui est applicable, il peut prendre contact avec Crosse Canada pour une assistance. Tous les renseignements soumis dans le cadre de ce processus sont soumis à la *Politique de confidentialité* de Crosse Canada, ne sont consultés que par les employés qui en ont besoin, et sont protégés aux termes des lois applicables et pertinentes de protection des renseignements personnels.
20. Un Individu qui refuse ou qui manque de fournir la documentation de présélection nécessaire, ou qui soumet un dossier incomplet, sera inadmissible au poste auquel il postule. L’Individu sera avisé par le Comité de présélection que sa candidature et/ou son entrée en poste ne se réalisera donc que si cette condition est remplie et la documentation de présélection est soumise intégralement.
21. Crosse Canada comprend qu’il peut y avoir des délais dans le processus d’obtention d’une vérification E-PIC ou VSC. À sa discrétion, Crosse Canada peut permettre à l’Individu d’assumer ses fonctions durant ce délai, à condition que l’Individu démontre qu’il a lancé le processus de demande de vérification E-PIC ou VSC. Crosse Canada peut retirer cette permission à n’importe quel moment et comme bon lui semble.
22. Crosse Canada reconnaît que des renseignements différents seront disponibles en fonction du type de document de présélection soumis par l’Individu. Par exemple, une vérification E-PIC pourrait contenir les détails d’une infraction spécifique, ou pas, et/ou une vérification VSC peut contenir des renseignements spécifiques ou simplement un avis de l’ordre de ‘approuvé’ ou ‘pas approuvé’. Le Comité de présélection doit s’appuyer sur son expertise et sa discrétion lors de prendre des décisions fondées sur la documentation de présélection qui est soumise.
23. Le Comité de présélection doit examiner toutes les candidatures à la présélection de Niveau 1 et de Niveau 2, y compris la documentation d’appui, et doit prendre une décision selon le processus indiqué en Section 24 ci-dessous. Pour les candidatures à la présélection de Niveau 3, le Comité de présélection doit examiner uniquement les cas où l’Individu a fait une déclaration sur son formulaire de déclaration qui est susceptible d’avoir une incidence sur la possibilité d’assumer pleinement les fonctions du poste souhaité.
24. Au terme de l’examen des candidatures à la présélection de Niveau 1 et de Niveau 2, le Comité de présélection doit trancher que :
 - a) L’Individu a réussi la présélection et peut assumer pleinement les fonctions du poste souhaité;
 - b) L’Individu a réussi la présélection et peut assumer les fonctions du poste souhaité, moyennant certaines conditions;
 - c) L’Individu n’a pas réussi la présélection et ne peut pas assumer les fonctions du poste souhaité; ou
 - d) Il faut recevoir de plus amples renseignements de l’Individu.



25. En prenant sa décision, le Comité de présélection doit prendre en compte le type d'infraction, la date de l'infraction, et la pertinence de l'infraction dans le contexte du poste souhaité.
26. Le Comité de présélection doit décider qu'un Individu n'a pas réussi la présélection si la documentation de présélection fait état de l'une ou l'autre des circonstances suivantes :
- a) Condammations au cours des trois dernières années :
 - i. Toute infraction en vertu du *Code criminel* concernant l'utilisation d'un véhicule à moteur
 - ii. Toute infraction de voies de fait ou de violence physique ou psychologique
 - iii. Toute infraction de trafic et/ou de possession de drogues et/ou de stupéfiants
 - iv. Toute infraction de conduite offensante pour la moralité publique
 - v. Toute infraction en relation avec le vol ou la fraude
 - b) Condammations à n'importe quel moment :
 - i. Toute infraction en relation avec un Mineur ou des Mineurs
 - ii. Toute infraction en relation avec la possession, la distribution ou la vente de la pornographie impliquant les enfants
 - iii. Toute infraction sexuelle

Conditions et suivi

27. À l'exclusion des incidents susmentionnés qui, si découverts ou divulgués, donneraient lieu à un échec au processus de présélection, le Comité de présélection peut déterminer qu'un/les incident(s) divulgué(s) dans la documentation de présélection de l'Individu permettrai(en)t à l'Individu de réussir le processus de présélection et d'assumer les fonctions du poste souhaité, *moyennant des conditions*. Le Comité de présélection peut imposer et retirer des conditions à sa discrétion et doit préciser par ailleurs les moyens pour assurer le suivi et le respect des conditions ainsi imposées.

Dossiers

28. Tous les dossiers doivent être conservés de manière confidentielle et ne doivent être divulgués à personne sauf lorsque la loi l'exige, ou dans le cadre de procédures judiciaires, quasi-judiciaires ou disciplinaires. Cette disposition prévoit la protection de tous les dossiers aux termes des lois pertinentes et applicables de protection des renseignements personnels.
29. Les dossiers conservés par Crosse Canada dans le cadre du processus de présélection incluent sans toutefois s'y limiter :
- a) La vérification de l'aptitude de l'Individu à travailler auprès de personnes vulnérables
 - b) La vérification E-PIC de l'Individu (pour une période de trois ans)
 - c) Le Formulaire de divulgation d'informations de présélection de l'Individu (pour une période de trois ans)
 - d) Le Formulaire de renouvellement de la présélection de l'Individu (pour une période d'un an)
 - e) Les documents faisant état de toute condition rattachée à l'engagement d'un Individu par le Comité de présélection
 - f) Les documents faisant état de toute sanction disciplinaire infligée à un Individu par Crosse Canada ou par un autre organisme de sport

Confidentialité

30. La cueillette, l'utilisation et la divulgation de quelque renseignement que ce soit en vertu de la présente Politique doivent se faire aux termes des politiques et des pratiques de confidentialité de Crosse Canada qui sont applicables.



LACROSSE CANADA
CROSSE CANADA

INFO@LACROSSE.CA
LACROSSE.CA
18 RUE LOUISA STREET, SUITE 310
OTTAWA, ON K1R 6Y6

31. Crosse Canada ou l'un ou l'autre de ses mandataires ou ses agents aux termes de la présente Politique (à savoir, le Comité de présélection) doit se conformer aux politiques et aux pratiques de confidentialité de Crosse Canada qui sont applicables dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de la présente Politique.



Annexe A – Grille des exigences relatives à la présélection

	Description	Exigences	Exemples
Niveau 1	Un Individu exerçant des pouvoirs décisionnels, dont les fonctions sont considérées à risque élevé, qui est en situation de confiance et/ou d'autorité, qui exerce des fonctions de surveillance, qui dirige d'autres personnes, qui participe aux activités financières, et qui a des contacts fréquents ou sans supervision avec les Participants vulnérables	<ul style="list-style-type: none">- Remplir et soumettre un Formulaire de candidature- Remplir et soumettre un Formulaire de divulgation d'informations de présélection- Subir et faire soumettre une vérification VSC- Fournir une référence en lien avec le poste- Participer aux activités de formation, d'orientation et de suivi spécifiées par l'organisation- Fournir un dossier du conducteur sur demande	Cadres supérieurs de Crosse Canada, gestionnaires de cas, entraîneurs à temps plein, entraîneurs qui voyagent avec les athlètes, entraîneurs qui risquent de se trouver seuls avec les athlètes
Niveau 2	Des athlètes et des Individus ayant un contact direct avec des athlètes, des Individus exerçant des fonctions à risque moyen et qui pourraient exercer des fonctions de surveillance ou diriger d'autres personnes, qui pourraient participer aux activités financières, et/ou qui pourraient avoir des contacts limités avec des Participants vulnérables	<ul style="list-style-type: none">- Remplir et soumettre un Formulaire de candidature- Remplir et soumettre un Formulaire de divulgation d'informations de présélection- Subir et faire soumettre une vérification E-PIC- Fournir une référence en lien avec le poste- Participer aux activités de formation, d'orientation et de suivi spécifiées par l'organisation- Fournir un dossier du conducteur, sur demande et si ce document est en rapport avec le poste	Athlètes, entraîneurs, membres du personnel des entraîneurs et du personnel de soutien des athlètes, employés qui ne sont pas entraîneurs ou directeurs, administrateurs, entraîneurs qui sont typiquement sous la supervision d'un autre entraîneur, officiels, membres de comités d'organisation d'événements
Niveau 3	Individus qui n'ont aucun contact direct avec les athlètes, qui exercent des fonctions à faible risque et qui n'assument pas un rôle de supervision, qui ne dirigent pas les autres personnes, qui ne participent pas aux activités financières, et/ou qui n'ont pas de contacts sans surveillance avec des Participants vulnérables	<ul style="list-style-type: none">- Remplir et soumettre un Formulaire de candidature- Remplir et soumettre un Formulaire de divulgation d'informations de présélection- Participer aux activités de formation, d'orientation et de suivi spécifiées par l'organisation	Certains membres du personnel et du Conseil, certains bénévoles, parents, jeunes personnes ou bénévoles qui aident l'organisation de temps à autre ou de manière informelle



Annexe B – Formulaire de candidature

Remarque : Les personnes qui se portent candidates pour être bénévoles ou pour assumer certaines fonctions au sein de Crosse Canada doivent remplir ce Formulaire de candidature. Il faut remplir et soumettre une fois un Formulaire de candidature pour chaque poste auquel on postule. Autrement dit, si une personne se porte candidate à un autre/à un nouveau poste au sein de Crosse Canada, il faut remplir et soumettre un nouveau Formulaire de candidature.

NOM : _____
Prénom Second prénom Nom de famille

ADRESSE PERMANENTE ACTUELLE :

Rue Ville Province Code postal

DATE DE NAISSANCE : _____ **IDENTITÉ DE GENRE :** _____
Mois/Jour/Année

COURRIEL : _____ **TÉLÉPHONE :** _____

POSTE SOUHAITÉ : _____

En apposant ma signature ci-dessous, je m'engage à respecter toutes les politiques et les procédures de Crosse Canada, incluant sans toutefois s'y limiter le *Code de conduite et d'éthique*, la *Politique de conflits d'intérêts* et la *Politique relative à la présélection*. Les politiques de Crosse Canada peuvent être consultées sur le site : www.lacrosse.ca

Je reconnais que je dois réussir certaines exigences de présélection, dépendamment du poste souhaité, telles que présentées dans la *Politique relative à la présélection*, et que le Comité de présélection est chargé de trancher sur mon admissibilité à exercer ces fonctions à titre d'employé(e) ou de bénévole.

NOM (lettres moulées) : _____ **DATE :** _____

SIGNATURE : _____



Annexe C – Formulaire de divulgation d'informations de présélection

NOM : _____
Prénom Second prénom Nom de famille

AUTRES NOMS QUE VOUS AVEZ UTILISÉS : _____

ADRESSE PERMANENTE ACTUELLE :

Rue Ville Province Code postal

DATE DE NAISSANCE : _____ IDENTITÉ DE GENRE : _____
Mois/Jour/Année

CLUB (si applicable): _____ COURRIEL : _____

Remarque : Le manquement à l'obligation de divulguer des renseignements véridiques et exacts dans ce formulaire est susceptible d'être considéré comme une omission intentionnelle et expose le/la candidat(e) au retrait de privilèges ou de responsabilités

1. Avez-vous un casier judiciaire? Dans l'affirmative, veuillez fournir les renseignements demandés pour chaque condamnation. Ajoutez des feuilles supplémentaires selon le besoin.

Nom ou type d'infraction : _____

Nom et compétence de la Cour/du Tribunal : _____

Année de la condamnation : _____

Pénalité ou peine infligée : _____

Explication nuancée : _____

2. Avez-vous déjà été sous le coup de sanctions ou de mesures disciplinaires de la part d'un organisme directeur de sport ou d'un organe indépendant (p.ex., un tribunal privé, une agence gouvernementale, etc.) ou destitué(e) de vos fonctions d'entraîneur ou de bénévole? Dans l'affirmative, veuillez fournir les détails demandés pour chaque mesure disciplinaire ou sanction. Ajoutez des feuilles supplémentaires selon le besoin.

Nom de l'organe disciplinaire ou de sanction : _____

Date des mesures disciplinaires, de la sanction ou de la destitution des fonctions :

Raisons pour les mesures disciplinaires, la sanction ou la destitution des fonctions :



Pénalité ou peine infligée : _____

Explication nuancée : _____

- 3. Est-ce que des accusations criminelles ou d'autres sanctions, incluant celles portées par un organisme de sport, par un tribunal privé ou par une agence gouvernementale sont actuellement en instance contre vous? Dans l'affirmative, veuillez fournir les renseignements demandés pour chaque accusation ou sanction. Ajoutez des feuilles supplémentaires selon le besoin.**

Nom ou type d'infraction : _____

Nom et compétence de la Cour/du Tribunal : _____

Nom de l'organe disciplinaire ou de sanction : _____

Explication nuancée : _____

ÉNONCÉ DE CONFIDENTIALITÉ

La cueillette, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels par Crosse Canada doivent s'effectuer aux termes des lois applicables de protection des renseignements personnels et des droits de la personne. En remplissant et en soumettant ce Formulaire de divulgation d'informations de présélection, je donne mon consentement et j'autorise Crosse Canada à recueillir, à utiliser et à divulguer mes renseignements personnels, incluant tous les renseignements fournis dans le Formulaire de divulgation d'informations de présélection ainsi que dans ma Vérification accrue des renseignements de la police et/ou ma Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables (lorsque la loi l'exige ou le permet) aux fins de la présélection, de l'application de la *Politique relative à la présélection* de Crosse Canada, de la prestation de services aux membres, et des communications avec les organismes nationaux de sport, les associations provinciales de sport, les clubs de sports, et d'autres organisations impliquées dans la gouvernance du sport. Crosse Canada ne distribue pas les renseignements personnels à des fins commerciales.

ATTESTATION

Par le présent, j'atteste que les renseignements fournis dans ce Formulaire de divulgation d'informations de présélection sont exacts, véridiques, corrects, et complets.

Je reconnais en outre que je dois aviser immédiatement Crosse Canada de tout changement de circonstance qui aurait pour conséquence de changer mes réponses originales dans ce Formulaire de divulgation d'informations de présélection. Le manquement à cette responsabilité m'expose au retrait de responsabilités ou d'autres privilèges et/ou à des mesures disciplinaires.

NOM (lettres moulées) : _____

DATE : _____

SIGNATURE : _____



Annexe D – Formulaire de renouvellement de la présélection

NOM : _____
Prénom Second prénom Nom de famille

ADRESSE PERMANENTE ACTUELLE :

Rue Ville Province Code postal

DATE DE NAISSANCE : _____ **IDENTITÉ DE GENRE :** _____
Mois/Jour/Année

COURRIEL : _____ **TÉLÉPHONE :** _____

En apposant ma signature ci-dessous, j'atteste qu'il n'y a eu aucun changement dans mon casier judiciaire depuis la dernière fois où j'ai soumis à Crosse Canada un Vérification accrue des renseignements de la police et/ou une Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables et/ou un Formulaire de divulgation d'informations de présélection. J'atteste en outre qu'il n'y a aucun accusation, mandat d'arrêt, ordonnance judiciaire, engagement de garder la paix, ordonnance de probation ou d'interdiction, ou autre renseignement applicable qui ne se rapporte pas directement à une condamnation, et que je n'ai pas fait l'objet d'une absolution inconditionnelle ou sous conditions.

J'atteste que toute Vérification accrue des renseignements de la police et/ou toute Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables et/ou tout Formulaire de divulgation d'informations de présélection que j'obtiendrais ou que je soumettrais à la date indiquée ci-dessous ne présenterait aucune différence par rapport à la dernière Vérification accrue des renseignements de la police et/ou la dernière Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables et/ou le dernier Formulaire de divulgation d'informations de présélection que j'ai soumis(e)(s) à Crosse Canada. Je comprends que s'il y a eu des changements ou si je suis porté(e) à croire qu'il y a eu des changements, il m'incombe personnellement d'obtenir et de soumettre une nouvelle Vérification accrue des renseignements de la police et/ou une nouvelle Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables et/ou un nouveau Formulaire de divulgation d'informations de présélection et de soumettre cette documentation au Comité de présélection de Crosse Canada à la place de ce formulaire.

Je reconnais que s'il y a eu des changements aux résultats fournis dans le cadre de la Vérification accrue des renseignements de la police et/ou de la Vérification de l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables et/ou du Formulaire de divulgation d'informations de présélection, et que je soumetts ce formulaire de manière irrégulière, je m'expose à des mesures disciplinaires et/ou au retrait de responsabilités ou d'autres privilèges à la discrétion du Comité de présélection.

NOM (lettres moulées) : _____ **DATE :** _____

SIGNATURE : _____



Annexe E – Demande de vérification de l’aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables

Remarque : Crosse Canada peut être tenue de modifier certains aspects de cette lettre aux fins de respecter les exigences énoncées par le fournisseur de service qui effectue les vérifications VSC

INTRODUCTION

Crosse Canada demande que l’on fasse une Vérification de l’aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables pour _____ [insérer le nom complet de l’Individu] dont l’identité de genre est _____ [insert identité de genre] et qui est né(e) le _____ [insérer la date de naissance].

DESCRIPTION DE L’ASSOCIATION CANADIENNE DE CROSSE

Crosse Canada est un organisme à but non-lucratif qui régit le sport de crosse et dont le siège social se situe à Ottawa, en Ontario.

DESCRIPTION DE POSTE

_____ [insérer le nom de l’Individu] exercera les fonctions de _____ [insérer le rôle de l’Individu]. En cette qualité, l’Individu aura des contacts avec des personnes vulnérables.

PRENDRE CONTACT

Si vous avez besoin de plus de détails de Crosse Canada, veuillez prendre contact avec le Comité de présélection:

[Insérer les coordonnées du Comité de présélection]

Signé : _____ Date : _____