



### **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.<sup>1</sup>
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).

---

<sup>1</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2021. Cependant, étant donné que le 1<sup>er</sup> 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.