Fédération de tir du Canada

Manuel des politiques et procédures

Fédération de tir du Canada

Manuel des politiques et procédures

Approuvé par :
Conseil d'administration — **25 janvier 2020**
Date

Publié sur le site internet de la FTC — **11 septembre 2020**
Date

Année de révision prévue : 2026

Mise à jour la plus récente : Avril 2025

La Fédération de tir du Canada peut, à sa discrétion, modifier, supprimer, suspendre ou abandonner une politique en partie ou en entier, en tout temps et sans préavis. Toute contradiction entre les politiques ou entre les versions française et anglaise doit être portée immédiatement à l'attention du comité exécutif (CE) de la FTC, qui examinera et révisera les politiques contradictoires ou confiera cette tâche à un comité ou à un particulier.

Une fois approuvée, la politique révisée remplacera toutes les versions antérieures.

En vigueur : Janvier 2020

LISTE DES ACRONYMES

AAM	Assemblée annuelle des membres
ACE	Association canadienne des entraineurs
AH	Agent en matière de harcèlement
AMA	Agence mondiale antidopage
BCIS	Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport
CA	Conseil d'administration
CAI	Comité des affaires intérieures
CC	Comité de candidature
CCES	Centre canadien pour l'éthique dans le sport
CCUMS	Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport
CE	Comité exécutif
CF	Comité des finances
CHP	Comité de haute performance
CIO	Comité international olympique
CIPC	Centre d'information de la police canadienne
CMSM	Comité de marketing des services aux membres
CNO	Comité national des officiels
COC	Comité olympique canadien
CRDSC	Centre de règlement des différends sportifs du Canada
CRT5	Outil d'identification d'une commotion 5
CV	Comité de vérification
DLT	Développement à long terme
DSR	Directeur des sanctions et résultats
EID	Entraineur d'instructeurs débutants
E-PIC	Vérification accrue des renseignements de la police
FTC	Fédération de tir du Canada
GRC	Gendarmerie royale du Canada
ISSF	Fédération internationale de tir
MSRD	Modes substitutifs de résolution des différends
OPTS	Organisme provincial ou territorial de sport
PCA	Programme canadien antidopage
PCSS	Programme canadien de sport sécuritaire
PHP	Programme de haute performance
PNCE	Programme national de certification des entraineurs
RPL	Renseignement policiers locaux
SCAT5	Outil d'évaluation d'une commotion cérébrale dans le sport 5
VATPV	Vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables
VCJ	Vérification du casier judiciaire
VHPV	Vérification de l'habilitation à travailler auprès des personnes vulnérables
VP	Vice-président
VPHP	Vice-président à la haute performance
VPON	Vice-président des opérations nationales
WSPS	World Shooting Para Sport

DÉFINITIONS

ENTRÉE EN VIGUEUR : 20-01-06 **RÉVISION : 25-04-01**

Les termes utilisés dans le présent document répondent aux définitions ci-après.

- ***« Affilié »*** - Toute organisation nationale, provinciale ou autre liée aux armes à feu dont l'affiliation est approuvée par le conseil d'administration de l'ONS, conformément aux règlements de l'ONS.
- « ***Appelant*** » — Partie qui porte une décision en appel.
- « ***Athlète*** » — Une personne qui est un(e) athlète participant(e) liée à l'ONS et qui est assujettie aux politiques de l'ONS
- « ***Personnel de soutien aux athlètes*** » — Tout entraîneur, instructeur, gestionnaire, agent, personnel d'équipe, officiel, personnel médical ou paramédical, parent ou toute autre personne travaillant avec, traitant ou aidant un athlète qui participe à une compétition sportive ou s'y prépare.
- ***« Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) »*** - Organisme chargé d'administrer et d'appliquer de manière indépendante le CCUMS, le PCSS et le Programme canadien antidopage (PCA)
- « ***CCUMS*** » – Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre.
- ***« Comité de discipline externe »*** – Un comité composé d'une ou de trois personnes nommées par l'agent indépendant externe pour statuer sur les plaintes évaluées en vertu du processus n° 2 de la Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires.
- ***« Comportement interdit »*** - Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre.
- ***« CRDSC »*** - Centre de règlement des différends sportifs du Canada
- « ***Déséquilibre des pouvoirs*** » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre.
- « ***Directeur*** » — Un individu affecté ou élu au CA de la FTC.
- « ***Discrimination*** » — Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre.
- « **Employé** » — Un individu ayant signé un accord d'emploi ou de contracteur avec la Fédération de tir du Canada, incluant les entraineurs haute performance qui signe un accord pour l'année en cours.
- « ***Événement sportif*** » — Un événement compétitif sanctionné et opéré par la Fédération de tir du Canada.
- « ***Gestionnaire de l'appel*** » — Personne nommée par le président ou le Vice-président national et opérations, qui peut être un membre du personnel, un membre d'un comité, un bénévole, un administrateur ou une tierce partie indépendante et qui est chargée de gérer la politique d'appel. Il incombe notamment au gestionnaire de l'appel :
  - d'assurer l'équité de la procédure ;
  - de respecter les échéanciers applicables ;
  - d'exercer le pouvoir décisionnel conféré par la présente Politique.
- « ***Harcèlement*** » – Série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'un participant lié à l'organisation ou d'un groupe qui sont considérés ou devraient raisonnablement

être considérés comme inappropriés. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans exclure d'autres possibilités :

- les abus, menaces ou débordements écrits ou verbaux ;
- les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou railleries déplacés et répétés ;
- le harcèlement en raison de la race, c.-à-d. injures, plaisanteries, insultes ou comportements ou expressions à caractère racial qui renforcent les stéréotypes ou rabaissent les compétences en raison de la race ou de l'origine ethnique ;
- les regards concupiscents ou autres gestes suggestifs ou obscènes ;
- les comportements condescendants ou paternalistes qui visent à miner l'estime de soi, compromettre la performance ou affecter négativement les conditions de travail ;
- les blagues qui exposent une personne à un danger ou qui peuvent avoir une incidence négative sur la performance ;
- le bizutage, c.-à-d. toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse qu'une personne demande à une autre personne occupant une position inférieure d'exécuter et qui ne contribue pas au développement de l'une ou l'autre de ces personnes, mais à laquelle la personne en position d'infériorité doit se plier pour faire partie de l'équipe ou du groupe, et ce, sans égard à son désir d'y participer. Cela s'applique notamment à toute activité qui, peu importe son caractère traditionnel ou sa trivialité, isole ou aliène un coéquipier ou un membre du groupe sur la base de la classe, du nombre d'années passées au sein de l'équipe ou du groupe ou des capacités physiques ;
- les contacts physiques non désirés, y compris, et sans exclure d'autres possibilités, les touchers, les caresses, les pincements ou les baisers ;
- l'exclusion ou l'isolement social délibéré d'une personne au sein d'un groupe ou d'une équipe ;
- les flirts, avances, demandes ou invitations de nature sexuelle qui sont répétés ;
- les agressions physiques ou sexuelles ;
- les comportements tels que ceux qui sont décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe, mais qui créent néanmoins un environnement négatif ou hostile ;
- les représailles ou les menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale une situation de harcèlement à la Fédération de tir du Canada.

- ***« Harcèlement en milieu de travail »*** – Commentaires ou comportements vexatoires à l'encontre d'un participant lié à l'organisation dans un milieu de travail qui sont considérés ou devraient raisonnablement être considérés comme inappropriés. Il ne faut pas confondre le harcèlement en milieu de travail et les pratiques de gestion légitimes et raisonnables qui font partie des conditions normales de travail ou d'entrainement, notamment les processus visant à corriger les lacunes sur le plan de la performance (p. ex., demander à une personne de suivre un plan d'amélioration de la performance) et les mesures disciplinaires qui résultent d'infractions en milieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail comprennent, sans exclure d'autres possibilités :
- l'intimidation;
- les blagues, le vandalisme, l'intimidation ou le bizutage en milieu de travail;
- les appels téléphoniques ou les courriels offensants ou intimidants à répétition;
- les touchers, avances, suggestions ou demandes inappropriés de nature sexuelle;
- l'affichage ou la diffusion d'images, de photographies ou de documents offensants sous forme

imprimée ou électronique;
- les abus psychologiques;
- l'exclusion ou la mise à l'écart d'une personne, y compris l'exclusion répétée d'activités sociales liées au travail;
- la rétention délibérée d'informations qui permettraient à une personne de faire son travail, d'offrir une performance ou de s'entrainer;
- le sabotage du travail ou de la performance d'autrui;
- la propagation de ragots ou de rumeurs malveillantes;
- les propos ou les comportements intimidants (blagues ou sous-entendus offensants);
- les mots ou les actions qui sont considérés ou devraient raisonnablement être considérés comme offensants, embarrassants, humiliants ou blessants.

- ***« Harcèlement sexuel »*** — Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre.
- « ***Intimidation*** » — Comportement offensant et/ou traitement abusif d'un participant lié à l'organisation qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
- « ***Jours*** » — Nombre de jours, incluant les fins de semaine et les jours fériés[1].
- « ***Maltraitance*** » — Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre.
- « ***Média social*** » — Terme générique appliquée à tout média de communication numérique incluant, sans y être limité, les blogues, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, Snapchat et Twitter.
- ***« Mesure provisoire »*** - Mesure de protection temporaire imposée par le CCES dans l'attente de la détermination d'un rapport conformément au PCSS.
- ***« Méthode interdite »*** - Tel que défini dans le Programme canadien antidopage et modifié de temps à autre par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport.
- « ***Milieu de travail*** » — Tout lieu où se déroulent des affaires ou des activités liées au travail, y compris, et sans exclure d'autres possibilités, le bureau de la Fédération de tir du Canada (FTC), les activités sociales liées au travail, les affectations professionnelles à l'extérieur du bureau de la FTC, les déplacements professionnels, les lieux de formation et de compétition, et les conférences liées au travail et les séances d'entrainement.
- « ***Mineur*** » — toute personne qui est plus jeune que l'âge de la majorité dans sa province ou son territoire de résidence au Canada, comme indiqué ci-dessous :
  - 16 ans : Terre-Neuve-et-Labrador ; Saskatchewan ; Territoires du Nord-Ouest ; Nunavut
  - 18 ans : Île-du-Prince-Édouard ; Québec ; Ontario ; Manitoba ; Alberta ;
  - 19 ans : Nouvelle-Écosse ; Nouveau-Brunswick ; Colombie-Britannique ; Yukon.
- « ***ONS*** » — Fédération de tir du Canada

« ***Participants liés à l'organisation*** » – Désigne tous les membres tels qu'ils sont définis dans les règlements de l'ONS et, dans la mesure où ils ne sont pas considérés comme des membres, toutes les

[1] Aux fins du calcul des délais, les dispositions suivantes s'appliquent : le jour de la décision n'est pas inclus dans le calcul (c'est-à-dire que la date de réception d'une décision n'est pas le jour 1); au lieu de cela, le délai commencerait à courir le jour suivant la réception de la décision et expirerait à minuit (dans le lieu où se trouve la personne cherchant à déposer un recours) le dernier jour du délai. Si la date de fin est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai court jusqu'au jour suivant qui n'est pas un samedi, un dimanche ou un jour férié. Par exemple, si un particulier reçoit une décision le jeudi 17 décembre 2020, le délai de 14 jours pour faire appel de cette décision commence le vendredi 18 décembre 2020 et expire le vendredi 1er janvier 2021. Toutefois, comme le 1er janvier 2021 est un jour férié, que le 2 janvier 2021 est un samedi et que le 3 janvier 2021 est un dimanche, le délai d'appel expirerait à minuit (à l'endroit où se trouve la personne souhaitant interjeter appel) le 4 janvier 2021.

personnes employées par l'ONS, engagées par contrat par l'ONS ou participant à des activités avec l'ONS, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les athlètes, le personnel de soutien des athlètes, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les parents ou les tuteurs, les spectateurs, les membres de comité ou les administrateurs et les dirigeants.

- « ***Participant vulnérable*** » – Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre.
- ***« Partie concernée »*** - Toute personne ou entité, telle que déterminée par le gestionnaire de l'appel, qui pourrait être concernée par une décision rendue en vertu de la Politique en matière d'appel et qui pourrait avoir recours à un appel de son plein droit.
- « ***Parties*** » — L'appelant et le défendeur dans le cadre d'une plainte en vertu de la Politique en matière de discipline et de plaintes; dans le cadre d'un appel en vertu de la Politique en matière d'appel des décisions de la FTC, l'appelant, le défendeur et la (ou les) partie(s) concernée(s).
- « ***Personne en autorité*** » — Tout participant lié à l'organisation qui occupe un poste d'autorité au sein de l'ONS, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs/instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien aux athlètes, les accompagnateurs, les membres de comité ou les administrateurs et dirigeants.
- « ***Personnel de soutien aux athlètes*** » – Tout entraîneur, instructeur, gestionnaire, agent, personnel d'équipe, officiel, personnel médical ou paramédical, parent ou toute autre personne travaillant avec, traitant ou aidant un athlète qui participe à une compétition sportive ou s'y prépare.
- « ***Plaignant »*** – Participant à l'organisation qui signale un incident, ou un incident présumé, de maltraitance, de comportement prohibé ou d'autre comportement répréhensible allégué pouvant contrevenir aux normes énoncées dans les politiques, règlements administratifs, règles ou règlements de l'ONS ou dans le CCUMS.
- ***« Règlements du PCSS »*** - Règlements adoptés par le CCES qui traitent du processus par lequel les rapports sur les comportements interdits sont gérés et appliqués par le CCES et, le cas échéant, par le CRDSC.
- *« **Renseignements policiers locaux (RPL)** »* - renseignements supplémentaires sur les condamnations et renseignements sélectionnés sur les non-condamnations dans les banques de données de la police nationale et locale qui peuvent être pertinents pour le poste recherché.
- *« **Répondant** »* — L'entité qui répond à une plainte ou à une enquête; ou, dans le cas d'un processus d'appel, l'organisme ou l'organisation dont la décision fait l'objet d'un appel, ou la personne qui a fait l'objet d'une décision qui fait l'objet d'un appel.
- « ***Responsable disciplinaire*** » — Personne nommée par le comité exécutif dans le but de gérer certaines plaintes en vertu de la politique concernant la discipline et les plaintes.
- ***« Signataire(s) »*** - tout organisme de sport qui a adhéré au PSSC en vertu d'un contrat conclu avec le CCES.
- ***« Substance interdite »*** - Tel que défini dans le Programme canadien antidopage et modifié de temps à autre par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport.
- ***« Suspension provisoire »*** - Une suspension provisoire signifie que la personne est temporairement interdite de participer à quelque titre que ce soit à un événement ou à une activité de l'ONS, ou qu'il en est décidé autrement conformément à la Politique en matière de

discipline et de plaintes, avant la décision rendue lors d'une audience menée conformément à ladite politique.

- « ***Tierce partie indépendante*** » — Personne indépendante embauchée à titre d'agent contractuel par la Fédération de tir du Canada (FTC) afin de remplir le rôle de personne-ressource principale pour toutes les questions de discipline et les plaintes transmises à la FTC. La tierce partie indépendante assume les responsabilités décrites dans la politique *Discipline et plaintes*, la *Politique d'enquête en matière de discrimination, de harcèlement, de maltraitance et d'abus* et la *Politique concernant les dénonciations* de la FTC.
- « ***Vérification accrue des renseignements de la police (E-PIC)*** » — une vérification du casier judiciaire et une recherche de renseignements policiers locaux, disponibles auprès de Sterling Backcheck
- « V***érification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables (VATPV)*** *»* - une vérification détaillée qui comprend une recherche dans le système du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la GRC, dans les renseignements policiers locaux et dans la base de données des délinquants sexuels réhabilités.
- « ***Vérification du casier judiciaire (VCJ)*** » — Une recherche dans le système du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la GRC pour toute condamnation à l'âge adulte.
- « ***Violence en milieu de travail*** » – Comportement qui consiste à utiliser ou à menacer d'utiliser la force physique à l'encontre d'un travailleur dans un milieu de travail et qui entraine ou peut entrainer des lésions physiques pour ledit travailleur ; tentative de recourir à la force physique envers un travailleur dans un milieu de travail qui entraine ou peut entrainer des lésions physiques pour ledit travailleur ; déclaration ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'utilisation de la force physique envers ledit travailleur dans le milieu de travail et qui peut entrainer des lésions physiques pour le travailleur. Les types de comportements qui constituent de la violence en milieu de travail comprennent, sans exclure d'autres possibilités :
    - les menaces verbales ou écrites d'agression ;
    - l'envoi ou la transmission de notes ou de courriels menaçants ;
    - des gestes de menace comme brandir le poing, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets ;
    - brandir une arme dans un milieu de travail ;
    - frapper, pincer ou toucher de façon inappropriée et non accidentelle ;
    - les bousculades dangereuses ou menaçantes ;
    - les contraintes physiques ou le confinement ;
    - une absence flagrante ou intentionnelle de considération à l'endroit de la sécurité ou du bien-être d'autrui ;
    - bloquer les mouvements normaux ou causer une interférence physique, avec ou sans l'usage d'équipement ;
    - la violence sexuelle ;
    - toute tentative de s'adonner à l'un ou l'autre des comportements énumérés ci-dessus.

ÉNONCÉ DE MISSION : FÉDÉRATION DE TIR DU CANADA

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01-06-20 **RÉVISION : 01-06-20**

La Fédération de tir du Canada est l'organisme national de sport responsable de la promotion, du développement et de la gouvernance du tir sur cible récréatif et des compétitions organisées au Canada et pour le Canada.

La FTC est représentée par son conseil d'administration (CA), qui a la responsabilité de protéger son objectif public et de s'assurer que les sommes sont utilisées de manière responsable et aussi efficacement que possible. Le CA s'acquitte de cette responsabilité en formant des comités. Les tâches, les pouvoirs, les politiques et les procédures de ces comités sont expliquées en détail dans cette politique.

1. Raison d'être

La FTC possède une riche histoire et, à l'instar de tous les organismes directeurs de sport, nous avons concentré nos efforts sur différents enjeux au fil des ans. Notre organisation est formée de bénévoles, d'employés et de membres. Nous avons pour objectif de nous efforcer à améliorer notre engagement auprès de nos membres et notre soutien aux athlètes, entraineurs et officiels, et de créer une organisation agréable et de valeur. Nous continuerons à préciser nos responsabilités et nous nous efforcerons de communiquer clairement avec nos parties prenantes et nos membres, afin de les conscientiser à la valeur de la FTC**.**

Nous formons des partenariats, nous soutenons plusieurs organismes canadiens et nous travaillons continuellement avec eux afin d'améliorer tous les efforts déployés pour développer les outils et les habiletés des tireurs sur cible, des entraineurs et des officiels à l'échelle du pays. Nous sommes également associés à d'autres sports animés du même esprit que nous ne représentons pas directement, mais qui font partie des disciplines de tir sur cible. Nous travaillerons en harmonie avec ces sports animés du même esprit afin de contribuer à former un bon bassin d'athlètes de tir pouvant décider de participer aux Jeux olympiques et de faire partie de bassins d'athlètes d'autres compétitions d'envergure. Tous les sports de tir offrent un élément « *Au Canada, le sport c'est pour la vie »* à nos athlètes, officiels et entraineurs. Nous dirigeons le développement du programme de haute performance afin d'appuyer le développement personnel et l'excellence dans nos sports de tir sur cible, ce qui stimule la visibilité, l'inspiration et la croissance de la collectivité des sports de tir.

Ce document accompagne et communique les plans de gestion, les règlements, les intentions et les processus de travail de la FTC. Il propose un cadre de conséquence et de justice, et définit les normes de gestion du processus décisionnel. Il offre aussi un moyen de protéger les intérêts légaux de la FTC et, ce faisant, il permet aux dirigeants de développer une organisation plus efficace.

2. Énoncé d'orientation

La Fédération de tir du Canada (FTC) est l'organisme national directeur des sports de tir sur cible. La FTC offre des programmes aux officiels, aux entraineurs, aux bénévoles et aux athlètes de haute performance afin de promouvoir la croissance de ces sports.

La FTC reconnait la valeur :

de la **RESPONSABILITÉ** à l'égard de nos membres et de nos parties prenantes, et du **SOUTIEN** de ceux-ci,

d'exécuter ses fonctions avec **INTÉGRITÉ** et **TRANSPARENCE**,

du **RESPECT** et des **OCCASIONS ÉQUITABLLES**

3. Résultats souhaités

Nous espérons atteindre deux résultats souhaités, comme indiqué dans notre énoncé d'orientation :

1- La croissance des sports de tir sur cible au Canada

2- Le développement des athlètes de haute performance et le soutien à ceux-ci.

Les exercices de planification de notre comité exécutif au cours des années précédentes nous ont permis de reconnaitre que nous atteindrons ces résultats souhaités si nous réussissons à :

- Améliorer l'efficacité administrative.
- Améliorer les niveaux de financement et accroitre les sources de financement.
- Hausser le niveau de sensibilisation à la FTC et aux sports de tir.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de développement à long terme des athlètes.
- Augmenter le nombre d'entraineurs compétents grâce à la formation.
- Recruter et maintenir des entraineurs nationaux et des entraineurs adjoints pour chaque discipline.
- Augmenter le nombre d'officiels qualifiés.
- Améliorer la performance des athlètes de haute performance et de développement juniors.
- Accroitre la disponibilité des installations d'entrainement et de compétition.
- Améliorer la qualité des compétitions.
- Accroitre la participation aux sports de tir sur cible.
- Accroitre le niveau d'habileté des tireurs sur cible.
- Continuer à produire des critères d'équipe nationale et de développement clairs et transparents.
- Améliorer la visibilité des parties prenantes nationales et internationales, et accroitre leur participation.
- Améliorer les communications et les relations avec les OPTS.

CODE DE CONDUITE ET ÉTHIQUE

ENTRÉE EN VIGUEUR : 20-01-06 **RÉVISION : 22-12-12**

*La Fédération de tir du Canada (l'« ONS ») a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (le « CCUMS »), tel que modifié de temps à autre, (fourni en tant qu'**annexe A**) qui sera intégré au présent Code par référence comme s'il y figurait en entier. Toute modification ou tout amendement apporté au CCUMS entrera en vigueur dès son adoption et automatiquement sans que l'ONS ait à prendre d'autres mesures.*

L'ONS a désigné certains participants liés à l'organisation au sein de l'ONS comme participants assujettis au Programme canadien pour la sécurité dans le sport (PCSS). Les personnes concernées sont énumérées à l'annexe A du Manuel des politiques et des procédures.

*Il est important de noter que le Code s'applique à tous les participants liés à l'organisation, **mais que ce ne sont pas tous les participants liés à l'organisation qui sont des participants assujettis au PCSS**.*

A. Objectif

1. Le présent Code a pour objet de garantir un environnement sûr et positif dans le cadre des programmes, des activités et des événements de l'ONS en faisant prendre conscience à tous les participants liés à l'organisation que l'on attend d'eux, à tout moment, un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales, à la mission et aux politiques de l'ONS.

2. L'ONS et les participants liés à l'organisation soutiennent l'égalité des chances, interdisent les pratiques discriminatoires et s'engagent à offrir un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent pratiquer un sport en toute sécurité et sont traitées avec respect et équité.

B. Mise en œuvre – Généralités

3. Le présent Code s'applique à la conduite de tous les participants liés à l'organisation dans le cadre des affaires, des activités et des événements de l'ONS, y compris, mais sans s'y limiter, les compétitions, les pratiques, les évaluations, les camps d'entraînement, les déplacements liés aux activités de l'organisation, le bureau et toute réunion.

4. Le présent Code s'applique également à la conduite de tous les participants liés à l'organisation en dehors des affaires, des activités et des événements de l'ONS lorsque cette conduite porte atteinte aux relations de l'ONS (et à l'environnement de travail et de sport) ou nuit à l'image et à la réputation de l'ONS. Cette applicabilité sera déterminée par l'ONS à sa seule discrétion.

5. En outre, la présente politique s'appliquera aux violations du Code qui se sont produites lorsque les participants liés à l'organisation concernés ont interagi en raison de leur implication mutuelle dans le sport ou, si la violation s'est produite en dehors de

l'environnement sportif, si la violation a un impact grave et préjudiciable sur le(s) participant(s) lié(s) à l'organisation.

6. Ce Code s'applique aux participants liés à l'organisation actifs dans le sport ou qui se sont retirés du sport lorsque toute réclamation concernant une violation potentielle de ce Code s'est produite lorsque les participants liés à l'organisation étaient actifs dans le sport.

C. <u>Comportements interdits</u>

7. Tous les participants liés à l'organisation doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement interdit tel que défini par le CCUMS et le Code.

8. Il incombe aux participants liés à l'organisation de savoir quelles actions ou quels comportements constituent des comportements interdits.

9. Les comportements interdits en vertu du CCUMS incluent, mais sans s'y limiter, les éléments suivants :

   a) la maltraitance physique

   b) les mauvais traitements psychologiques

   c) la négligence

   d) les mauvais traitements d'ordre sexuel

   e) le toilettage

   f) la transgression des limites

   g) la discrimination

   h) le défaut de signalement

   i) la complicité

   j) les représailles

   k) l'ingérence dans le processus ou la manipulation de celui-ci

   l) les faux rapports

Outre les comportements interdits définis par le CCUMS, le présent Code définit d'autres normes de comportement et de conduite attendues de la part de tous les participants liés à l'organisation et tout manquement à ces normes de comportement par un participant lié à l'organisation peut constituer une violation du présent Code.

D. <u>Responsabilités des participants liés à l'organisation</u>

10. Tous les participants liés à l'organisation ont la responsabilité de :

    a) Se comporter d'une manière conforme aux principes du Sport pur.

    b) S'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement interdit en vertu du présent Code et du CCUMS.

c) Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des autres participants liés à l’organisation en :

i. traitant les autres avec équité, honnêteté, respect et intégrité;

ii. concentrant les commentaires ou les critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, le personnel de soutien aux athlètes, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les autres participants liés à l’organisation;

iii. démontrant constamment l'esprit sportif, le leadership sportif et la conduite éthique;

iv. veillant au respect des règles du sport et de l'esprit de ces règles.

d) S'abstenir d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour contraindre une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées.

e) S'abstenir de consommer du cannabis ou des drogues à usage récréatif lorsqu'ils participent aux programmes, activités, compétitions ou événements de l'ONS.

f) Dans le cas des mineurs, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis lors d'une compétition ou d'un événement.

g) Dans le cas des participants liés à l’organisation qui ne sont pas mineures, ne pas consommer de cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de l'ONS (sous réserve des protections prévues par la législation applicable en matière des droits de la personne), ne pas consommer d'alcool pendant les entraînements, les compétitions ou dans des situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales destinées aux adultes.

h) Lorsqu'ils conduisent un véhicule :

i. avoir un permis de conduire valide;

ii. respecter le code de la route;

iii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou substances illégales;

iv. avoir une assurance automobile valide;

v. s'abstenir de participer à toute activité qui constituerait une distraction au volant.

i) Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer volontairement de dommages.

j) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible.

k) S'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'un classement ou d'une compétition et/ou ne pas offrir, recevoir ou s'abstenir d'offrir ou de recevoir tout avantage visant à manipuler le résultat d'une compétition ou d'un classement.

Un avantage comprend la réception directe ou indirecte d'argent ou de toute autre chose de valeur, y compris, mais sans s'y limiter, les pots-de-vin, les gains, les cadeaux, les traitements préférentiels et autres avantages.

l) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales/territoriales, municipales et du pays hôte applicables.

m) Respecter les statuts, les politiques, les procédures, les règles et les règlements de l'ONS et ceux de tout autre organisme de sport (c'est-à-dire le Comité olympique canadien ou l'ISSF) ayant autorité sur les participants à l'organisation, selon le cas, et tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

E. <u>Administrateurs, membres de comités et employés</u>

11. En plus de la section D (ci-dessus), les administrateurs, les membres des comités et les employés de l'ONS auront les responsabilités supplémentaires suivantes :

a) Agir principalement en tant qu'administrateur, membre de comité ou employé de l'ONS (selon le cas) et veiller à donner la priorité à leur devoir de loyauté envers l'ONS (et non envers une autre organisation ou un autre groupe) lorsqu'ils agissent dans ce rôle.

b) Agir avec honnêteté et intégrité et se conduire d'une manière compatible avec la nature et les responsabilités de l'activité et le maintien de la réputation de l'ONS.

c) Veiller à ce que les affaires financières soient menées de manière responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires.

d) Se conformer à leurs obligations en vertu de la *politique de filtrage*, notamment en comprenant les attentes permanentes en vertu de la *politique de filtrage* et en coopérant pleinement au processus de filtrage.

e) Se comporter de manière ouverte, professionnelle, légale et de bonne foi.

f) Être indépendants et impartiaux et ne pas être influencés par l'intérêt personnel, la pression extérieure, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique dans leur prise de décision au nom de l'ONS.

g) Exercer le degré de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux lois applicables.

h) Respecter la confidentialité requise des informations de l'organisation.

i) Prendre le temps d'assister aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions de ces réunions.

j) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

F. Personnel de soutien aux athlètes

12. En plus de la section D (ci-dessus), le personnel de soutien aux athlètes a des responsabilités supplémentaires.

13. Le personnel de soutien aux athlètes doit comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et ne doit pas en abuser, que ce soit consciemment ou inconsciemment.

14. Le personnel de soutien aux athlètes devra :

a) Éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent à la position du personnel de soutien aux athlètes.

b) Assurer un environnement sûr en choisissant des activités et en établissant des contrôles qui conviennent à l'âge, à l'expérience, à la capacité et à la condition physique des athlètes.

c) Préparer les athlètes de manière systématique et progressive, en utilisant des délais appropriés et en surveillant les ajustements physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes.

d) Éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive pour le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes et suivre la *politique* de l'ONS *en matière de commotions cérébrales*.

e) Soutenir les autres membres du personnel de soutien aux athlètes lors d'un camp d'entraînement, ou ceux d'une équipe provinciale/territoriale, ou d'une équipe nationale, si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes.

f) Se conformer à toutes les responsabilités et obligations établies par l'association ou l'ordre professionnel du personnel de soutien aux athlètes, le cas échéant.

g) Accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et diriger les athlètes vers d'autres entraîneurs et membres du personnel de soutien aux athlètes, le cas échéant.

h) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) les informations nécessaires pour participer aux décisions qui les concernent.

i) Agir dans le meilleur intérêt du développement de l'athlète en tant que personne à part entière.

j) Se conformer à leurs obligations en vertu de la *politique de filtrage*, y compris comprendre les attentes permanentes en vertu de cette *politique* et coopérer pleinement au processus de filtrage.

k) Ne jamais fournir, promouvoir ou tolérer l'utilisation de drogues (autres que les médicaments prescrits), de substances prohibées ou de méthodes interdites et, dans le cas des mineurs, d'alcool, de cannabis et/ou de tabac.

l) Respecter les athlètes concurrents et, dans les relations avec eux, ne pas empiéter sur des sujets ou prendre des mesures qui sont considérés comme relevant du domaine des autres membres du personnel de soutien aux athlètes, à moins d'avoir reçu l'approbation préalable de la personne qui est responsable de ce domaine pour les athlètes.

m) Lorsqu'il existe un déséquilibre de pouvoir, ne pas s'engager dans une relation sexuelle ou intime avec un athlète de tout âge.

n) Reconnaître le pouvoir inhérent à la position du personnel de soutien aux athlètes et respecter et promouvoir les droits de tous les participants liés à l'organisation dans le sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation informée et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants liés à l'organisation qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et qui sont moins à même de protéger leurs propres droits.

o) S'habiller de manière professionnelle et utiliser un langage approprié.

G. Athlètes

15. En plus de la section D (ci-dessus), les athlètes auront des responsabilités supplémentaires pour :

a) Respecter leur accord d'athlète (si cela s'applique).

b) Signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque ce problème peut limiter leur capacité à voyager, à s'entraîner ou à concourir.

c) Participer et se présenter à l'heure et prêts à participer au mieux de leurs capacités à toutes les compétitions, pratiques, séances d'entraînement et évaluations.

d) Se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition à laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de leur classification ou pour toute autre raison.

e) Se conformer à toutes les règles et exigences concernant les vêtements, le professionnalisme et l'équipement.

f) Agir conformément aux politiques et procédures en vigueur et, le cas échéant, aux règles supplémentaires énoncées par le personnel de soutien aux athlètes.

H. Officiels

16. En plus de la section D (ci-dessus), les officiels auront des responsabilités supplémentaires pour :

a) Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et de leurs modifications.

b) Ne pas critiquer publiquement les autres participants liés à l'organisation.

c) Respecter à tout moment les règles de leur fédération internationale et de tout autre organisme de sport ayant une autorité pertinente et applicable.

d) Placer la sécurité et le bien-être des participants liés à l'organisation, ainsi que l'équité de la compétition, au-dessus de tout.

e) S'efforcer d'offrir un environnement sportif équitable et ne jamais se livrer à des comportements interdits envers toute personne sur le terrain de jeu.

f) Respecter les modalités de tout accord qu'ils concluent avec l'ONS.

g) Travailler dans les limites de la description de leur poste tout en soutenant le travail des autres officiels.

h) Agir en tant qu'ambassadeur du sport en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements internationaux, nationaux et provinciaux/territoriaux.

i) Assumer la responsabilité des actions et des décisions prises en tant qu'officiel.

j) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les participants liés à l'organisation.

k) Agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi.

l) Être juste, équitable, prévenant, indépendant, honnête et impartial dans toutes ses relations avec les autres.

m) Respecter la confidentialité requise par les questions de nature sensible, qui peuvent inclure les processus disciplinaires, les appels et les informations ou données spécifiques concernant les participants liés à l'organisation.

n) Se conformer à leurs obligations en vertu de la *politique de filtrage*, y compris comprendre les attentes permanentes en vertu de cette *politique* et coopérer pleinement au processus de filtrage.

o) Honorer toutes les affectations, à moins d'être dans l'impossibilité de le faire en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle et, dans ces cas, informer un superviseur ou l'ONS le plus tôt possible.

p) Lorsqu'ils rédigent des rapports, exposer les faits réels au mieux de leurs connaissances et de leurs souvenirs.

q) Porter une tenue vestimentaire appropriée à la position d'officiel.

I. <u>Parents/tuteurs et spectateurs</u>

17. En plus de la section D (ci-dessus), les parents/tuteurs et les spectateurs lors des événements devront :

a) Encourager les athlètes à concourir dans le respect des règles et à résoudre les conflits sans recourir à l'hostilité ou à la violence.

b) Condamner l'usage de la violence sous toutes ses formes.

c) Ne jamais ridiculiser les participants liés à l'organisation pour avoir fait une erreur pendant une compétition ou un entraînement.

d) Respecter les décisions et les jugements des officiels et encourager les athlètes à faire de même.

e) Soutenir tous les efforts pour arrêter et prévenir l'abus verbal et physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme excessif.

f) Respecter et montrer de l'appréciation à tous les concurrents, ainsi qu'au personnel de soutien aux athlètes, officiels et autres bénévoles.

g) Ne jamais harceler les participants liés à l'organisation, les concurrents, le personnel de soutien aux athlètes, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs.

h) Ne jamais encourager, aider, dissimuler ou aider un athlète à tricher par le dopage, la manipulation de la compétition ou d'autres comportements de tricherie.

Antidopage[2]

18. L'ONS adopte le Programme canadien antidopage et y adhère. L'ONS respectera toute sanction imposée à tout participant lié à l'organisation à la suite d'une violation du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.

19. Tous les participants liés à l'organisation doivent :

a) S'abstenir de l'usage non médical de médicaments ou de drogues ou de l'utilisation de substances prohibées ou de méthodes interdites figurant sur la version de la *Liste des interdictions* de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur.

b) S'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement du sport ou de supervision, qui a été reconnue coupable d'une violation des règles antidopage et qui purge une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.

c) Coopérer avec toute organisation antidopage qui mène une enquête sur une ou plusieurs violations des règles antidopage.

d) S'abstenir de tout comportement offensant à l'égard d'un agent de contrôle du dopage ou de toute autre personne participant au contrôle du dopage, que ce comportement constitue ou non une falsification au sens du Programme canadien antidopage.

e) Tout membre du personnel de soutien aux athlètes ou toute autre personne qui fait usage d'une substance prohibée ou d'une méthode interdite sans justification valable et acceptable doit s'abstenir de fournir un soutien aux athlètes qui relèvent de la compétence de l'ONS.

Représailles, sanctions ou réprimandes

[2] Les termes en majuscules utilisés dans la présente section antidopage ont, à moins que le contexte ne s'y oppose, le sens qui leur est attribué dans la section Définitions du Programme canadien antidopage.

20. Tout participant lié à l'organisation commet une infraction au présent *Code de conduite et d'éthique* en menaçant ou en cherchant à intimider une autre personne dans le but de décourager ce participant lié à l'organisation de déposer, de bonne foi, une plainte conformément à toute politique de l'ONS. Le fait pour un participant lié à l'organisation de déposer une plainte dans le but d'exercer des représailles, des sanctions ou des réprimandes à l'encontre de tout autre participant lié à l'organisation constitue également une violation du présent *Code de conduite et d'éthique*. Tout participant lié à l'organisation jugé en infraction avec cette section sera responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire requise pour établir une telle infraction.

Vie privée

21. La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle conformément à la présente politique sont soumises à la *Politique de confidentialité* de l'ONS.

DISCIPLINE ET PLAINTES

ENTRÉE EN VIGUEUR : 20-01-06 **RÉVISION : 22-12-12**

BUT

1. On s'attend à ce que les participants à l'organisation s'acquittent de certaines responsabilités et obligations, notamment à ce qu'ils se conforment à l'ensemble des politiques, règlements administratifs, règles et règlements de la Fédération de tir du Canada (« l'ONS »), considérant que ceux-ci peuvent être mis à jour et modifiés de temps à autre.

2. Le défaut de se conformer aux politiques, règlements administratifs, règles et règlements de l'ONS peut entraîner l'imposition de sanctions en vertu de la présente Politique, d'autres politiques et/ou des règlements administratifs de l'ONS.

APPLICATION

Application – Généralités

3. La présente Politique s'applique à tous les participants à l'organisation ainsi qu'à toute violation alléguée des politiques, règlements administratifs, règles et règlements de l'ONS ayant déterminé que la présente Politique s'applique à de telles violations alléguées.

4. En plus d'être assujetti aux mesures disciplinaires résultant de la présente Politique, tout employé de l'ONS se trouvant dans la position de défendeur suite à une plainte peut également faire l'objet de mesures en vertu de son contrat d'emploi ou des politiques de l'ONS en matière de ressources humaines, s'il y a lieu.

SIGNALEMENT

Participants liés à l'organisation assujettis au PCSS

5. Les incidents relatifs à des situations alléguées de comportements prohibés (tel que défini dans le CCUMS) qui concernent un participant lié à l'organisation qui est assujetti au PCSS doivent être signalés au CCES et seront gérés conformément aux politiques et aux procédures établies dans le cadre du PCSS.

6. Il incombera au CCES de déterminer la recevabilité des plaintes en question en s'appuyant sur les règlements du PCSS.

7. Si la tierce partie indépendante estime avoir reçu une plainte répondant aux critères énoncés à l'un ou l'autre des deux points ci-dessus, elle devra transmettre l'affaire au CCES et aviser la ou les personnes ayant déposé la plainte de la situation.

Participants à l'organisation

8. Toute plainte liée à une infraction alléguée aux politiques de l'ONS qui ne répond pas aux critères énoncés au point 5 ci-dessus peut être signalée par écrit à la tierce partie indépendante par un participant à l'organisation dans les trente (30) jours suivant l'incident.[3] Par souci de clarté, ceci comprend les plaintes renvoyées devant la tierce partie indépendante par le CCES lorsque ce dernier détermine que la plainte initiale ne relève pas de sa compétence. Le CCES n'est pas tenu de se conformer aux échéanciers mentionnés dans la présente section.

9. Indépendamment de toute disposition énoncée dans la présente Politique, l'ONS peut, à son entière discrétion ou à la demande de la tierce partie indépendante, agir à titre de plaignant et lancer le processus de plainte en vertu de la présente Politique. Dans de telles circonstances, l'ONS désignera une personne qui agira en tant que représentant de l'organisation.

10. Si le plaignant craint de subir des représailles ou estime que son identité doit demeurer confidentielle, il peut soumettre sa plainte à la tierce partie indépendante et demander à ce que son anonymat soit préservé. Si la tierce partie indépendante juge approprié d'assurer l'anonymat du plaignant, elle peut demander à l'ONS de prendre la plainte en charge et d'agir à titre de plaignant.[4]

MINEURS

11. Les participants à l'organisation qui sont des personnes mineures peuvent soumettre une plainte ou faire l'objet d'une plainte. Dans de telles circonstances, la personne mineure doit être accompagnée d'un parent/tuteur ou d'un autre adulte qui lui servira de représentant tout au long du processus.

12. Les communications émanant de tierce partie indépendante, du responsable de la discipline ou du comité externe de discipline, s'il y a lieu, doivent être adressées au représentant de la personne mineure.

13. Si le représentant de la personne mineure n'est pas son parent/tuteur, ledit représentant doit obtenir l'autorisation écrite du parent/tuteur avant d'agir à ce titre.

14. Une personne mineure n'est pas tenue d'assister ou de participer à une audition orale ou de prendre part à une enquête, si cela s'applique. Dans de telles circonstances, aucune inférence défavorable ne peut être tirée de la décision de la personne mineure.

RESPONSABILITÉS DE LA TIERCE PARTIE INDÉPENDANTE

15. Lors de la réception de la plainte, il incombe à la tierce partie indépendante de :

---

[3] La tierce partie indépendante peut, à son entière discrétion, renoncer à ce délai ou le prolonger si elle estime que des circonstances atténuantes ont empêché le participant lié à l'organisation de soumettre la plainte dans les trente (30) jours suivant l'incident. La décision de la tierce partie indépendante ne peut pas être portée en appel.

[4] Dans de telles circonstances, la tierce partie indépendante dispose du pouvoir discrétionnaire de renoncer à ce délai ou de le prolonger.

a) déterminer si la plainte est recevable en vertu de la présente Politique et si elle a été soumise dans les délais indiqués dans le présent document;

b) déterminer de quelle compétence relève la gestion de la plainte en considérant si l'incident s'est produit dans le cadre des affaires, activités ou événements de l'ONS ou de l'une de ses organisations affiliées.

c) déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou repose sur la mauvaise foi[5];

d) déterminer si l'incident allégué devrait faire l'objet d'une enquête conformément à **l'annexe A « Procédure d'enquête »**;

e) choisir le processus (processus nº 1 ou nº 2, selon les explications fournies plus bas) qui devrait être utilisé pour entendre l'affaire et rendre une décision.

Choix du processus

Deux processus distincts peuvent être utilisés pour entendre la plainte et rendre une décision. Sous réserve des dispositions énoncées à la section 5, le choix du processus relève de la discrétion de la tierce partie indépendante. Cette décision ne peut pas être portée en appel.

Processus nº 1 – La plainte contient des allégations qui sont liées aux comportements ci-après :

a) comportements ou commentaires irrespectueux;

b) incidents mineurs de violence physique, sauf lorsque les incidents en question impliquent une personne en situation d'autorité et un participant vulnérable, auquel cas la plainte doit être gérée par l'entremise du processus nº 2;

c) conduite qui va à l'encontre des valeurs de l'ONS;

d) non-respect des politiques, procédures, règles ou règlements de l'ONS;

e) infractions mineures aux politiques ou règlements de l'ONS.

*** Les exemples de comportements ci-dessus sont fournis à titre informatif seulement et ne représentent pas une liste exhaustive des plaintes qui peuvent être gérées par l'entremise du processus nº 1.

Processus nº 2 – La plainte contient des allégations qui sont liées aux comportements ci-après :

[5] Une plainte reçue ne peut pas être qualifiée de vexatoire si la preuve démontre qu'il y avait des motifs raisonnables de la déposer et de la maintenir. Pour considérer que la plainte repose sur la mauvaise foi, la tierce partie indépendante doit établir que ladite plainte a été délibérément déposée à des fins malhonnêtes ou en raison d'une supercherie morale de la part du plaignant et qu'il y avait une intention d'induire en erreur.

a) incidents décrits dans le processus n° 1 qui se produisent de manière répétée;

b) bizutage;

c) commentaires ou comportements abusifs, racistes ou sexistes;

d) incidents constituant un comportement prohibé en vertu du *Code de conduite et d'éthique* (« le Code ») ou du CCUMS;

e) incidents majeurs de violence (p. ex., se battre, perpétrer une agression);

f) plaisanteries, blagues ou autres activités qui exposent les autres à un danger;

g) conduite qui nuit délibérément à une compétition ou à la préparation d'un autre athlète en vue d'une compétition;

h) conduite qui nuit délibérément à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'ONS;

i) refus répété de se conformer aux règlements administratifs, politiques, règles et règlements de l'ONS;

j) infractions majeures ou répétées au Code ou à tout autre règlement administratif, politique, règle ou règlement stipulant que de telles infractions alléguées doivent être gérées en vertu de la présente *Politique concernant la discipline et les plaintes*;

k) endommagement intentionnel des biens de l'ONS, ou utilisation irrégulière des fonds de l'ONS;

l) consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool par des mineurs, ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants;

m) toute condamnation résultant d'une infraction au *Code criminel*.

Les exemples de comportements ci-dessus sont fournis à titre informatif seulement et ne représentent pas une liste exhaustive des plaintes qui peuvent être gérées par l'entremise du processus n° 2.

SUSPENSIONS PROVISOIRES

16. Si les circonstances font en sorte que cela s'avère approprié ou nécessaire, le directeur général ou le président du conseil d'administration de l'ONS peut, sur recommandation de la tierce partie indépendante, imposer sans délai une sanction ou une suspension ou mesure provisoire à tout participant à l'organisation. D'autres mesures disciplinaires ou sanctions pourront ultérieurement être appliquées, conformément à la présente Politique.

17. Si l'infraction survient lors d'une compétition, elle sera gérée en vertu des procédures propres à la compétition, si cela s'applique. Une suspension ou une mesure provisoire pourra être imposée pour la durée de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement uniquement, ou pendant une période jugée appropriée par le directeur général ou le président du conseil d'administration de l'ONS.[6]

18. Indépendamment de ce qui précède, le directeur général ou le président du conseil d'administration de l'ONS peut déterminer qu'un incident allégué est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension provisoire du défendeur jusqu'à l'issue de l'enquête, de l'examen et/ou de l'enquête du CCES, du processus pénal, de l'audience ou de la décision du comité externe de discipline. Pour éviter toute ambiguïté, l'ONS peut imposer des mesures provisoires supplémentaires ou une suspension provisoire en plus des mesures provisoires imposées par le CCES conformément aux règlements du PCSS.

19. Tout défendeur faisant l'objet d'une suspension ou d'une mesure provisoire peut s'adresser à la tierce partie indépendante ou au comité externe de discipline (si un tel comité a été formé) afin de demander la levée de la suspension ou de la mesure provisoire. L'ONS aura alors la possibilité de présenter ses arguments oraux ou écrits en réponse à la demande du défendeur. La suspension ou la mesure provisoire ne sera levée que si le défendeur est en mesure de démontrer que son maintien s'avérerait manifestement injuste.

20. Tout refus de lever une suspension ou une mesure provisoire ne peut pas être porté en appel.

<u>Étapes de la procédure</u>

PROCESSUS N^{O} 1 : Géré par le responsable de la discipline

Responsable de la discipline

21. Lorsqu'il est établi que la plainte ou l'incident doit être géré en vertu du processus n° 1, la tierce partie indépendante nomme un responsable de la discipline[7], qui peut :

    a) proposer des modes substitutifs de résolution des différends, si cela s'avère approprié;

    b) demander au plaignant et au défendeur de fournir des arguments écrits ou oraux à propos de la plainte ou de l'incident. Les deux parties auront également le droit de soumettre toute preuve pertinente au responsable de la discipline, y compris et sans exclure d'autres possibilités des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves émanant d'autres supports (c.-à-d. photos, captures d'écran, vidéos ou autre enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les arguments et preuves de l'autre partie, y compris la plainte formulée par le plaignant. S'il s'agit d'arguments oraux, les deux

[6] L'imposition de mesures disciplinaires ou de sanctions par une autorité ou un officiel compétent dans le cadre d'une compétition ne met pas le participant à l'organisation à l'abri de procédures disciplinaires additionnelles en vertu du Code.
[7] La personne nommée à titre de responsable de la discipline doit être impartiale et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

parties seront présentes lors de leur présentation (à moins que l'une des parties ne renonce à ce droit);

c) suite à la réception des arguments des parties, le responsable de la discipline peut convoquer les parties à une rencontre en personne ou par téléconférence afin de leur poser des questions et de leur permettre de poser des questions à l'autre partie.

22. Après avoir examiné les arguments et les preuves qui se rapportent à la plainte, le responsable de la discipline déterminera si un des incidents énumérés à la section « Processus nº 1 » ci-haut s'est produit, et, dans l'affirmative, s'il est pertinent d'appliquer une sanction. S'il est établi qu'une sanction est justifiée, le responsable de la discipline en définira la nature (voir la section « **Sanctions** »). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs arguments, le responsable de la discipline considère qu'aucun des incidents énumérés à la section « Processus nº 1 » ci-haut ne s'est produit, il rejettera la plainte.

23. La tierce partie indépendante informera les parties de la décision du responsable de la discipline, qui devra être présentée par écrit et comprendre des motifs. La décision du responsable de la discipline entrera immédiatement en vigueur, sauf indication contraire de la part du responsable de la discipline. Si les circonstances l'exigent, une décision peut être rendue immédiatement ou dans un court délai. Le responsable de la discipline présentera alors un résumé écrit ou oral de sa décision, puis publiera subséquemment la décision complète et les motifs sur lesquels elle repose sous forme écrite.

24. Toute décision rendue par le responsable de la discipline sera transmise lorsque requis au club concerné, à l'organisation affiliée et à l'ONS, qui la conserveront dans leurs dossiers. Les parties et les organisations susmentionnées assureront la confidentialité de la décision et veilleront à ce que celle-ci soit conservée et éventuellement supprimée conformément aux lois en vigueur en matière de protection de la confidentialité.

PROCESSUS NO 2 : Géré par la tierce partie indépendante et le comité externe de discipline

Tierce partie indépendante

25. Lorsqu'il est établi que la plainte doit être gérée en vertu du processus nº 2, la tierce partie indépendante proposera le recours à des modes substitutifs de résolution des différends, si cela s'avère approprié. Si le différend n'est pas réglé par l'entremise d'un mode substitutif, la tierce partie indépendante nommera un comité externe de discipline comptant une (1) personne pour entendre la plainte. La tierce partie indépendante assumera alors les responsabilités ci-après :

a) coordonner tous les aspects administratifs et fixer les échéanciers raisonnables;

b) fournir du soutien administratif et logistique au comité externe de discipline, s'il y a lieu, y compris toute information concernant les sanctions disciplinaires précédemment imposées au défendeur en vertu des politiques de l'ONS, d'une organisation affiliée ou de tout autre organisme de sport exerçant une autorité sur le défendeur;

c) fournir tout autre service ou soutien qui pourrait s'avérer nécessaire afin d'assurer que la procédure se déroule équitablement et en temps opportun.

26. La tierce partie indépendante établira et respectera des échéanciers de manière à assurer l'équité procédurale et à faire en sorte que l'affaire soit entendue en temps opportun.

27. Si la nature du cas le justifie, et à son entière discrétion, la tierce partie indépendante peut former un comité externe de discipline comptant trois (3) personnes. La tierce partie indépendante désignera alors une de ces trois personnes afin qu'elle assume la fonction de président du comité externe de discipline.

28. En coopération avec le comité externe de discipline, la tierce partie indépendante choisira le format qui s'appliquera à l'audition de la plainte. Cette décision ne peut pas être portée en appel. Les options sont les suivantes : audition orale en personne; audition orale par téléphone ou autre support de communication; audition fondée sur l'examen de la preuve documentaire fournie à l'avance; combinaison des méthodes susmentionnées.

29. L'audience sera régie par les procédures jugées appropriées par la tierce partie et le comité externe de discipline compte tenu des circonstances. Les directives procédurales décrites ci-dessous s'appliqueront :

a) les procédures, les échéanciers et la durée de l'audience devront être rapides et le moins onéreux possible de manière à ce que les coûts supportés par les parties et l'ONS soient raisonnables;

b) les parties seront informées, dans des délais opportuns, de la date, de l'heure et du lieu de l'audience;

c) des copies de tous les documents écrits que les parties souhaitent soumettre à la considération du comité externe de discipline seront fournies, par l'entremise de la tierce partie indépendante, à toutes les parties avant la tenue de l'audience, conformément aux échéanciers fixés par la tierce partie indépendante;

d) les parties pourront, à leurs propres frais, retenir les services d'un conseiller, d'un traducteur, d'un service de transcription ou d'un conseiller juridique;

e) le comité externe de discipline pourra requérir la participation et le témoignage de toute autre personne lors de l'audience;

f) si l'ONS n'est pas une partie concernée, elle pourra néanmoins assister à l'audience à titre d'observateur et aura accès à toute la documentation soumise. Avec la permission du comité externe de discipline, l'ONS pourra présenter des arguments lors de l'audience

ou apporter les éclaircissements dont le comité externe de discipline a besoin pour rendre sa décision[8];

g) le comité externe de discipline pourra autoriser la présentation de toute preuve soumise par les parties lors de l'audience et pourra rejeter de telles preuves si elles s'avèrent indûment répétitives ou constituent un abus de procédure. Le comité externe de discipline pourra en outre appliquer les règles de procédures pertinentes et applicables en matière de recevabilité et accorder le poids qu'il juge approprié aux preuves soumises par les parties;

h) une preuve ne sera pas considérée admissible lors de l'audience si :

   i. elle serait inadmissible en justice en raison d'un privilège au titre du droit de la preuve;

   ii. elle est inadmissible en vertu de tout acte législatif;

i) la décision du comité externe de discipline résultera d'un vote majoritaire si ledit comité est formé de trois (3) personnes.

30. Si le défendeur reconnaît les faits qui se rapportent à l'incident, il peut renoncer à la tenue de l'audience. Dans de telles circonstances, le comité externe de discipline déterminera la sanction appropriée. Le comité externe de discipline peut néanmoins tenir une audience afin d'établir quelle sanction s'avère appropriée.

31. L'audience aura lieu même si l'une des parties choisit de ne pas y participer.

32. Si une décision peut entraîner des répercussions si considérables sur une autre partie que cette dernière aurait des motifs de déposer une plainte ou d'interjeter appel de son propre chef, ladite partie devient partie à la plainte, est autorisée à participer à la procédure selon les paramètres établis par le comité externe de discipline et est tenue de se conformer à la décision.

33. Le Comité de discipline peut solliciter un avis impartial afin de remplir ses fonctions.

DÉCISION

34. Après avoir entendu l'affaire, le comité externe de discipline déterminera si une infraction a été commise et, dans l'affirmative, définira les sanctions à imposer. Si le comité externe de discipline juge qu'il n'y a pas eu d'infraction, la plainte sera rejetée.

---

[8] La présente disposition ne vise pas à permettre à l'ONS d'influer sur la décision d'imposer ou de ne pas imposer une sanction, ni sur la durée ou la nature d'une telle sanction. Elle a plutôt pour but de donner à l'ONS une occasion de fournir des éclaircissements au comité de discipline lorsque des parties qui demandent qu'une sanction donnée soit imposée à un participant lié à l'organisation ont mal compris ou interprété des points essentiels du programme ou de la structure d'adhésion (ou d'autres questions similaires), ce qui pourrait amener le comité de discipline à imposer une sanction inexécutable si les points en question ne sont pas clarifiés.

35. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite du comité externe de discipline et les motifs sur lesquels elle repose seront transmis à toutes les parties par la tierce partie indépendante, y compris à l'ONS et aux organisations affiliées concernées.

36. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité externe de discipline peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après l'audience, mais la décision écrite complète sera tout de même publiée avant la fin de la période de quatorze (14) jours.

37. La décision du comité externe de discipline entrera en vigueur à la date où elle est rendue, à moins que le comité externe de discipline n'en décide autrement. La décision s'appliquera automatiquement à l'ONS.

38. À moins que l'affaire ne concerne un participant vulnérable, suite à l'expiration du délai d'appel mentionné dans la *Politique d'appel*, l'ONS publiera sur son site Web le résultat de la procédure, la ou les dispositions ayant été enfreintes dans les politiques pertinentes, le nom du ou des participants à l'organisation qui sont visés, de même que toute sanction ayant été imposée, s'il y a lieu. Si la décision est portée en appel, les dispositions en matière de publication qui sont énoncées dans la *Politique d'appel* s'appliqueront. Les renseignements permettant d'identifier des mineurs ou des participants vulnérables ne seront jamais publiés par l'ONS.

39. Si le comité externe de discipline rejette la plainte, les renseignements mentionnés ci-haut au point 38 pourront uniquement être publiés avec le consentement du défendeur. Si le défendeur ne consent pas à la publication, les parties, la tierce partie indépendante et l'ONS garderont les renseignements mentionnés au point 38 confidentiels et les conserveront ou les supprimeront conformément aux lois en vigueur en matière de protection de la confidentialité. Le défaut de se conformer à cette disposition pourrait entraîner l'imposition de mesures disciplinaires en vertu de la présente Politique.

40. Lorsque cela s'avère nécessaire, d'autres personnes ou organisations (y compris des organismes provinciaux ou territoriaux de sport, des clubs, etc.) pourront être informées de l'issue de toute décision rendue en vertu de la présente Politique.

41. L'ONS conservera un registre de toutes les décisions, conformément à la *Politique de confidentialité*.

42. Si le comité externe de discipline impose une sanction, la décision devra, au minimum, contenir les informations ci-après :

    a) champ d'application;

    b) résumé des faits et des preuves pertinentes;

    c) s'il y a lieu, identification de la ou des dispositions ayant été enfreintes dans les politiques, règlements administratifs, règles ou règlements de l'ONS;

d) partie ou organisation responsable des coûts associés à la mise en œuvre de la sanction;

e) organisation ayant la responsabilité de s'assurer que la personne visée par la sanction respecte les conditions qui lui ont été imposées;

f) s'il y a lieu, toute condition devant être respectée par le défendeur préalablement à sa réintégration;

g) organisation ayant la responsabilité de s'assurer que les conditions sont respectées;

h) toute autre information pouvant aider les parties à exécuter la décision du comité externe de discipline.

Au besoin, une partie – ou l'organisation ayant la responsabilité d'assurer la mise en œuvre ou le suivi de la sanction – peut s'adresser au comité externe de discipline dans le but d'obtenir des éclaircissements qui lui permettront de s'acquitter des obligations susmentionnées de manière satisfaisante.

SANCTIONS

43. Le responsable de la discipline ou le comité externe de discipline, le cas échéant, tiendra compte de facteurs pertinents avant de choisir la ou les sanctions appropriées, par exemple :

a) la nature et la durée de la relation entre le défendeur et le plaignant, y compris l'existence ou non d'un déséquilibre de pouvoir;

b) les antécédents du défendeur et tout schéma d'inconduite ou de comportements prohibés;

c) l'âge des personnes concernées;

d) la possibilité que le défendeur représente une menace continue et/ou potentielle pour la sécurité des autres;

e) une admission de culpabilité par rapport à l'infraction, une acceptation de responsabilité par rapport à l'inconduite ou au comportement prohibé et/ou une collaboration au processus d'enquête et/ou de discipline de l'ONS de la part du défendeur;

f) les répercussions réelles ou perçues de l'incident sur le plaignant, l'organisme de sport ou la collectivité sportive;

g) les circonstances propres au défendeur qui fait l'objet de la sanction (p. ex., compréhension ou formation insuffisante en ce qui concerne les exigences énoncées dans le Code; dépendance, handicap ou maladie);

h) à la lumière des faits et circonstances établis, la possibilité qu'il soit approprié ou non que la participation puisse se poursuivre dans la collectivité du sport;

i) la possibilité que des sanctions plus graves puissent être imposées si le défendeur est en position de confiance, a des contacts intimes ou remplit une fonction qui lui confère un grand pouvoir décisionnel;

j) d'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.

44. Toute sanction imposée doit être proportionnée et raisonnable. Il n'est toutefois pas nécessaire que le processus disciplinaire soit appliqué de manière progressive. Un seul incident de comportement répréhensible ou d'inconduite peut justifier l'imposition d'une ou de plusieurs sanctions sévères.

45. Le responsable de la discipline ou le comité externe de discipline, selon ce qui s'applique, peut imposer une ou plusieurs des sanctions disciplinaires énumérées ci-dessous.

a) **Avertissement verbal ou écrit** – Réprimande verbale ou avis officiel écrit énonçant formellement que le participant à l'organisation a enfreint le Code et qu'il pourrait se voir imposer des sanctions plus sévères s'il commet d'autres infractions.

b) **Formation** – Obligation, pour le participant à l'organisation, de suivre une formation ou de se plier à une mesure corrective similaire en lien avec l'infraction au Code ou au CCUMS.

c) **Probation** – Si de nouvelles infractions au Code ou au CCUMS surviennent pendant la période probatoire, des mesures disciplinaires additionnelles pourraient être imposées. Ces mesures consistent généralement en une suspension temporaire ou permanente. La sanction peut également mener au retrait de privilèges ou à l'imposition d'autres conditions, restrictions ou exigences pendant une période donnée.

d) **Suspension** – La suspension, pour une période définie ou jusqu'à nouvel ordre, du droit de participer, de quelque manière que ce soit, à un programme, une activité, un événement ou une compétition commanditée, organisé ou encadré par l'ONS. Le participant à l'organisation qui est suspendu peut effectuer un retour, mais sa réintégration peut faire l'objet de restrictions ou être conditionnelle à la satisfaction, par le participant à l'organisation, d'exigences établies au moment de sa suspension.

e) **Restriction de l'admissibilité** – Des restrictions ou des interdictions peuvent s'appliquer à certains types de participation, tandis que d'autres peuvent être autorisés dans des conditions strictes.

f) **Suspension permanente** – La suspension permanente du droit de participer, de quelque manière que ce soit, à un programme, une activité, un événement ou une compétition commandité, organisé ou encadré par l'ONS.

g) **Autres sanctions discrétionnaires** – D'autres sanctions peuvent être imposées, notamment d'autres pertes de privilèges, l'interdiction d'entrer en contact avec une personne, une amende ou une compensation financière pour pertes directes, ou toute autre restriction ou condition jugée nécessaire ou appropriée.

46. Le responsable de la discipline ou le comité externe de discipline, selon ce qui s'applique, peut imposer les sanctions présomptives suivantes, qui sont jugées justes et appropriées pour les maltraitances décrites :

a) la maltraitance sexuelle impliquant un plaignant mineur, ou qui était mineur au moment où l'incident faisant l'objet de la plainte est survenu, entraîne une sanction présomptive de suspension permanente;

b) la maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à l'interférence ou à la manipulation de processus entraîne une sanction présomptive de suspension temporaire ou de restriction d'admissibilité;

c) si le défendeur est visé par une accusation de crime contre une personne, et que la gravité de l'infraction le justifie, la sanction présomptive prendra la forme d'une suspension temporaire jusqu'à ce que les instances compétentes aient rendu leur décision finale.

47. Un participant à l'organisation qui est déclaré coupable de certains actes préjudiciables en vertu du *Code criminel* sera passible d'une sanction présomptive de suspension permanente l'empêchant de participer aux activités de l'ONS. Lesdites infractions au *Code criminel* englobent notamment ce qui suit :

a) toute infraction liée à la pornographie juvénile;

b) toute infraction sexuelle;

c) toute infraction liée à la violence physique.

48. Le défaut de se conformer à une sanction établie par le comité externe de discipline entraînera une suspension automatique, qui ne prendra fin que lorsque la personne concernée aura satisfait aux conditions établies.

SANCTION DU CCES ET/OU DU PCSS

49. À titre de signataire du programme Sport sans abus jusqu'au 31 mars 2025 et signataire du PCSS depuis le 1er avril 2025, l'ONS veillera à ce que toute sanction ou mesure imposée par le directeur des sanctions et résultats (DSR) et/ou en vertu du PCSS soit appliquée et respectée à l'intérieur du champ de compétence de l'ONS (y compris au niveau provincial, territorial et des clubs) une fois que l'ONS aura reçu l'avis approprié de toute sanction ou mesure de la part de Sport sans abus et/ou du CCES, le cas échéant.

APPELS

50. La décision du responsable de la discipline ou du comité externe de discipline, selon ce qui s'applique, pourra être portée en appel conformément à la *Politique d'appel*.

CONFIDENTIALITÉ

51. Le processus de discipline est confidentiel et concerne uniquement l'ONS, les parties, la tierce partie indépendante, le responsable de la discipline, le comité externe de discipline (selon ce qui s'applique) et tout conseiller indépendant dont les services ont été retenus par le comité externe de discipline.

52. Aucune des parties (ou leurs représentants et témoins) ou organisations énumérées au point 51 n'est autorisée à divulguer des renseignements confidentiels à propos du processus disciplinaire ou de la plainte à toute personne qui n'est pas concernée par la procédure, à moins que l'ONS ne soit tenu d'informer un organisme tiers, p. ex., une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme de sport (p. ex., imposition d'une suspension ou d'une mesure provisoire nécessitant la transmission d'information pour que la décision soit adéquatement mise en œuvre) ou que la loi exige que certains de ces renseignements soient divulgués.

53. Le non-respect de l'obligation de confidentialité susmentionnée peut entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires additionnelles de la part du responsable de la discipline ou du comité externe de discipline (selon ce qui s'applique).

ÉCHÉANCIERS

54. Si les circonstances font en sorte que les échéanciers mentionnés dans la présente Politique ne permettent pas de régler la plainte dans des délais acceptables, la tierce partie indépendante peut demander à ce que lesdits échéanciers soient revus.

RAPPORTS STATISTIQUES

55. La Fédération de tir du Canada pourra publier un rapport général contenant des statistiques à propos des activités menées en vertu de la présente *Politique concernant la discipline et les plaintes*. Le rapport ne contiendra aucune information jugée confidentielle en vertu de la présente Politique, ni de renseignements dont la confidentialité doit être assurée en vertu d'une décision d'un comité de discipline ou d'appel, mais pourra faire mention du nombre de plaintes signalées à la tierce partie indépendante (agissant pour la Fédération de tir du Canada), ainsi que des statistiques relatives au nombre d'affaires résolues par l'entremise d'un mode substitutif de résolution des différends, du processus géré par le responsable de la discipline, du processus géré par le comité de discipline, du nombre d'appels déposés en vertu de la *Politique d'appel* et du nombre d'appels qui ont été accueillis en tout ou en partie ou rejetés.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

56. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel aux termes de la présente Politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de l'ONS.

57. L'ONS et tous ses représentants en vertu de la présente Politique (c.-à-d. tierce partie indépendante, responsable de la discipline et comité externe de discipline) se conformeront à la *Politique de confidentialité* de l'ONS dans l'exercice des fonctions dont ils s'acquittent en application de la présente Politique.

ANNEXE A – PROCÉDURE D'ENQUÊTE

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01-06-20 **RÉVISION : 12-12-22**

Détermination

1. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à la présente Politique et qu'elle est acceptée par la tierce partie indépendante, la tierce partie indépendante détermine si ladite plainte doit faire l'objet d'une enquête.

Enquête

2. Si la tierce partie indépendante estime qu'une enquête est nécessaire, elle nommera un enquêteur. L'enquêteur doit être une tierce partie indépendante qui possède les compétences requises pour enquêter. L'enquêteur ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêt et ne peut pas être lié à l'une ou l'autre des parties.

3. Les lois fédérales et/ou provinciales en matière de harcèlement en milieu de travail peuvent s'appliquer à l'enquête si un travailleur dans un milieu de travail fait l'objet de harcèlement. L'enquêteur doit examiner les lois relatives à la sécurité au travail et/ou consulter des experts indépendants en vue de déterminer si la loi s'applique à la plainte.

4. En s'appuyant, s'il y a lieu, sur toute loi fédérale ou provinciale en vigueur, l'enquêteur peut décider de la forme de l'enquête, qui peut comprendre ce qui suit :

    a) entrevues avec le plaignant;

    b) entrevues avec les témoins;

    c) énoncé des faits (du point de vue du plaignant) préparé par l'enquêteur, confirmé par le plaignant et transmis au défendeur;

    d) entrevues avec le défendeur;

    e) énoncé des faits (du point de vue du défendeur) préparé par l'enquêteur, confirmé par le défendeur et transmis au plaignant.

Rapport de l'enquêteur

5. Une fois l'enquête achevée, l'enquêteur préparera un rapport écrit comprenant un résumé des preuves avancées par les parties et les témoins, s'il y a lieu. De plus, le rapport contiendra une recommandation non contraignante de l'enquêteur en ce qui concerne l'allégation ou, le cas échéant, l'une des allégations. La recommandations précisera si l'affaire constitue une infraction potentielle au *Code de conduite et d'éthique*, au CCUMS ou à toute autre politique pertinente et applicable de l'ONS et devrait par conséquent être entendue par le comité externe de discipline en vertu de la *Politique concernant la discipline et les plaintes*. L'enquêteur pourra en outre formuler des recommandations non contraignantes à propos des prochaines étapes (p. ex., médiation, procédure disciplinaire, examen plus approfondi ou enquête).

6. Le rapport de l'enquêteur sera transmis à la tierce partie indépendante, qui en divulguera le contenu, en tout ou en partie et à son entière discrétion, à l'ONS. La tierce partie indépendante pourra également, toujours à sa discrétion, divulguer la totalité ou une partie des informations contenues dans le rapport de l'enquêteur aux parties, en veillant à supprimer les renseignements qui pourraient permettre l'identification des témoins. Par ailleurs, et seulement lorsque cela s'avère nécessaire, la tierce partie indépendante pourra fournir un résumé des constatations de l'enquêteur à d'autres parties concernées.

7. Si l'enquêteur détermine qu'il y a une infraction possible au *Code criminel*, l'enquêteur devra aviser les parties et l'ONS et la tierce partie indépendante transmettra l'affaire à la police.

8. L'enquêteur doit en outre informer l'ONS de toute constatation d'activité criminelle. L'ONS pourrait alors décider de transmettre cette constatation à la police. Les services de police devront toutefois immédiatement être contactés si l'activité criminelle est liée au trafic de substances dopantes ou de méthodes de dopage (selon la plus récente version de la *Liste des interdictions* de l'Agence mondiale antidopage), à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à une fraude envers l'ONS ou à toute autre infraction dont la non-divulgation nuirait à la réputation de l'ONS.

Représailles

9. Un participant à l'organisation qui soumet une plainte à la tierce partie indépendante ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête ne pourra pas faire l'objet de représailles de la part d'une personne ou d'un groupe. Une telle conduite pourrait constituer un comportement prohibé, et la personne ou le groupe qui en est l'auteur sera assujetti à la procédure disciplinaire décrite dans la *Politique concernant la discipline et les plaintes* ou, dans le cadre du PCSS.

Fausses allégations

10. Un participant à l'organisation qui formule des allégations dont l'enquêteur est en mesure d'établir qu'elles sont calomnieuses, fausses ou dictées par une quête de représailles ou de vengeance peut faire l'objet d'une plainte, conformément à la *Politique concernant la discipline et les plaintes*, et être tenu d'assumer les coûts de toute enquête menant à ce constat. Dans de

telles circonstances, l'enquêteur pourrait recommander à l'ONS que le participant à l'organisation soit tenu de supporter les coûts en question. Tout participant à l'organisation qui est tenu responsable de s'acquitter de tels coûts perdra automatiquement son statut de membre en règle jusqu'à ce que les sommes dues soient versées et se verra interdire de participer à tout événement, activité ou affaire de l'ONS. L'ONS ou le participant à l'organisation ayant fait l'objet desdites allégations, pourra agir comme plaignant si une plainte est présentée en vertu du présent point 10.

Confidentialité

11. L'enquêteur prendra toutes les mesures qui s'imposent pour assurer la confidentialité de l'ONS, du défendeur et de toute autre partie. L'ONS reconnait toutefois qu'il pourrait être difficile de préserver un anonymat complet durant l'enquête.

Protection des renseignements personnels

58. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel aux termes de la présente Politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de l'ONS.

59. L'ONS et tous ses représentants en vertu de la présente Politique (c.-à-d. tierce partie indépendante, responsable de la discipline et comité externe de discipline) se conformeront à la *Politique de confidentialité* de l'ONS dans l'exercice des fonctions dont ils s'acquittent en application de la présente Politique.

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE S'APPLIQUANT AUX ÉVÉNEMENTS

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01-06-20 **RÉVISION : 01-06-20**

*** La présente procédure disciplinaire s'appliquant aux événements n'annule pas et ne remplace pas la politique Discipline et plaintes de la Fédération de tir du Canada. ***

1. Objectif

La Fédération de tir du Canada s'engage à offrir un environnement de compétition dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect. La présente procédure définit la façon dont les inconduites alléguées survenant lors d'un événement seront gérées.

2. Portée et application de la présente politique

La présente procédure s'applique à tous les événements sanctionnés et présentés par la Fédération de tir du Canada. De plus, toute modification apportée à la présente procédure doit être mentionnée dans le programme de la compétition associée à l'événement en question, s'il y a lieu.

Si l'événement est sanctionné par une autre organisation que la Fédération de tir du Canada, la procédure disciplinaire s'appliquant aux événements de l'organisation en question remplacera la présente procédure, à moins que l'organisation choisisse d'appliquer la présente *procédure* dans le cadre de son événement. Les incidents qui concernent des participants liés à l'organisation qui ont des liens avec la Fédération de tir du Canada (p. ex., athlètes, personnel de soutien aux athlètes, membres, administrateurs et dirigeants) doivent néanmoins être signalés à la Fédération, qui les gèrera conformément à sa politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada, s'il y a lieu.

La présente procédure ne remplace pas et n'annule pas la *Politique concernant la discipline et les plaintes* de la Fédération de tir du Canada. Elle est plutôt utilisée conjointement avec la politique *Discipline et plaintes*, définissant l'approche qu'une personne en position d'autorité lors d'un événement sanctionné et présentée par la Fédération de tir du Canada doit suivre pour prendre des mesures immédiates, informelles ou correctives en cas d'infraction possible au *Code de conduite et d'éthique* de la Fédération de tir du Canada.

3. Inconduites survenant dans le cadre d'un événement

Les incidents qui vont ou peuvent aller à l'encontre du *Code de conduite et d'éthique* de la Fédération de tir du Canada et qui peuvent survenir pendant une compétition, à l'extérieur de la zone de compétition ou entre des parties liées à l'événement doivent être signalés à l'une des personnes désignées qui agissent comme responsables lors de l'événement : tout membre du comité exécutif présent lors de l'événement ; directeur de la compétition ; arbitre en chef ; président du jury ; officiel en chef du pas de tir.

La personne désignée lors de l'événement doit suivre la procédure décrite ci-après pour gérer l'incident qui va ou peut aller à l'encontre du *Code de conduite et d'éthique* de la Fédération de tir du Canada :

- aviser les parties concernées qu'un incident allant ou pouvant aller à l'encontre du *Code de conduite et d'éthique* de la Fédération de tir du Canada est survenu ;
- si l'infraction est survenue pendant une compétition, des entrevues peuvent être menées avec le directeur de la compétition, l'arbitre en chef, l'officiel en chef du pas de tir, les officiels ou les membres du jury qui étaient en fonction ou présents lors de la compétition, ou avec les entraineurs ou les chefs d'équipe lorsque cela s'avère nécessaire et approprié ;
- le montant des amendes sera déterminé comme suit :
  - **conduite sur le terrain :**
    - utilisation d'un langage inapproprié ;
    - geste obscène jugé inapproprié par un officiel ;
    - comportement abusif envers toute personne liée à l'événement ;
    - utilisation dangereuse d'une arme à feu ou à air comprimé ;

      a. première infraction — 100 $ à 300 $
      b. deuxième infraction — 300 $ à 600 $
      c. troisième infraction — amende maximale de 1 000 $ et suspension

    - refus d'obtempérer à une directive émise par la Fédération de tir du Canada pour un événement donné :

      a. première infraction — 100 $ à 300 $
      b. deuxième infraction — 300 $ à 600 $
      c. troisième infraction — amende maximale de 1 000 $ et suspension

  - **activité à l'extérieur du terrain** :
    - tout comportement jugé inapproprié par le comité exécutif de la Fédération de tir du Canada :

      a. première infraction — 100 $ à 300 $
      b. deuxième infraction — 300 $ à 600 $
      c. troisième infraction — amende maximale de 1 000 $ et suspension

Toutes les amendes doivent être payées à la Fédération de tir du Canada dans les trente (30) jours suivant leur imposition. Le défaut de s'acquitter de l'amende dans les délais prévus entrainera une suspension de la Fédération de tir du Canada et tous les programmes et équipes associés jusqu'à ce que la somme ait été versée.

Le directeur de la compétition, l'arbitre en chef, le président du jury ou l'officiel en chef du pas de tir n'ont pas le pouvoir d'imposer une suspension d'une durée supérieure à celle de l'événement. Un rapport écrit complet sur l'incident doit être soumis à la Fédération de tir du Canada après l'événement. Si cela s'avère nécessaire, d'autres mesures disciplinaires pourraient être prises conformément à la politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada.

La présente procédure n’empêche pas d’autres participants liés à l’organisation de signaler le même incident à un agent indépendant afin que le signalement soit traité comme une plainte formelle en vertu de la politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada.

La Fédération de tir du Canada procédera au recensement et au suivi de tous les incidents signalés et conservera cette information dans un registre confidentiel pendant une durée de sept (7) ans.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DES ABUS

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01-06-20 **RÉVISION : 01-06-20**

1. Objectif

La Fédération de tir du Canada s'engage à offrir un environnement sportif respectueux et exempt d'abus. La présente politique vise à réitérer l'importance de cet engagement en sensibilisant les personnes aux situations d'abus, en détaillant les mesures que la Fédération de tir du Canada met en place pour prévenir les abus et en décrivant comment les abus ou les soupçons d'abus peuvent être signalés à la Fédération de tir du Canada en vue d'être gérés.

2. Énoncé concernant la tolérance zéro

La Fédération de tir du Canada applique une politique de « tolérance zéro » en ce qui concerne tous les types d'abus. Les personnes sont tenues de signaler les situations d'abus ou les soupçons d'abus à la Fédération de tir du Canada afin que des mesures soient immédiatement prises en vertu de la politique applicable.

3. Éducation – En quoi consistent les abus ?

Les personnes vulnérables peuvent être victimes de différentes formes d'abus.

La description des abus envers les enfants et les adolescents qui apparait ci-dessous provient du document *Guidelines for Developing a Safety & Protection Policy for Children / Youth / Vulnerable Adults* d'Ecclesiastical. Elle a été modifiée et adaptée pour les besoins de la présente *Politique*.

Abus envers les enfants ou les adolescents

- « Abus envers les enfants » : Violence, maltraitance ou négligence à laquelle un enfant ou un adolescent peut être confronté lorsqu'il se trouve sous la responsabilité d'une personne avec qui il entretient un lien de dépendance ou de confiance. Il existe différentes formes d'abus, et un enfant peut faire l'objet de plus d'une forme d'abus.
  - **Abus physiques :** Usage délibéré, répété ou isolé, de la force contre un enfant, de telle sorte que l'enfant subit des blessures ou court le risque de subir des blessures. Les abus physiques envers les enfants peuvent consister à : battre, frapper, secouer, pousser, étrangler, mordre, brûler, donner des coups de pied ou agresser au moyen d'une arme. Maintenir un enfant sous l'eau ou utiliser la force ou la contrainte de manière dangereuse ou préjudiciable constitue également un abus physique.
  - **Abus sexuels et exploitation sexuelle :** Abuser d'un enfant à des fins sexuelles, p. ex. : se livrer à des attouchements ; inciter un enfant à toucher une personne ou à se faire toucher dans un contexte sexuel ; rapports sexuels, viol ; inceste ; sodomie ; exhibitionnisme ; ou impliquer un enfant dans la prostitution ou la pornographie.
  - **Négligence :** Situation qui est souvent chronique et qui englobe habituellement des incidents répétés. Omission de fournir à un enfant ce dont il a besoin pour son

développement et son bien-être physiques, psychologiques et affectifs. Par exemple, la négligence peut consister à omettre de fournir ce qui suit à un enfant en situation de dépendance : nourriture, vêtements, logement, hygiène, soins médicaux ou protection contre les préjudices.

- **Abus psychologiques :** Comportements qui compromettent la conscience qu'un enfant a de sa propre valeur, y compris les actions (ou les omissions) qui entrainent des problèmes comportementaux, cognitifs, affectifs ou mentaux graves pour l'enfant ou qui posent le risque que l'enfant développe de tels problèmes. Exemples d'abus psychologiques : menaces verbales à connotation agressive, isolement social, intimidation, exploitation, imposition à répétition d'exigences déraisonnables ou exposition à la violence.

- La personne qui commet les abus peut employer diverses tactiques pour avoir accès à l'enfant, pour exercer son pouvoir sur lui et le contrôler, et pour l'empêcher de révéler les abus ou de demander de l'aide. L'abus peut être un incident isolé, ou une série d'incidents répétés dont la gravité croît au cours des mois ou des années. La forme des abus peut changer au fil du temps.
- Dans le contexte du sport, les abus envers les enfants et les adolescents peuvent englober la maltraitance psychologique et physique et la négligence.
  - **Maltraitance psychologique** — Comportement d'un entraineur qui ne prend pas les mesures appropriées pour offrir un environnement adapté au stade de développement des athlètes et dans lequel ces derniers peuvent obtenir du soutien. Les abus psychologiques sont le fondement de toutes les autres formes de maltraitance (maltraitance sexuelle ou physique et négligence). Dans le contexte sportif, un tel comportement peut causer des préjudices affectifs ou psychologiques chez l'athlète lorsqu'il est persistant, insidieux ou qu'il reproduit un schéma (p. ex., élever la voix à une seule reprise contre un athlète ne constitue pas de la maltraitance). Voici des exemples de maltraitance psychologique :
    - refuser de reconnaitre la valeur d'un athlète ou la légitimité de ses besoins (y compris lorsqu'il se plaint d'être blessé, de ressentir de la douleur, d'avoir soif ou de ne pas se sentir bien) ;
    - instaurer un climat de peur ou menacer, intimider ou effrayer un athlète ;
    - recourir fréquemment à des railleries ou des sarcasmes qui « minent » constamment l'estime de soi de l'athlète ;
    - embarrasser ou humilier un athlète devant ses pairs ;
    - exclure ou isoler un athlète du groupe ;
    - priver un athlète de son attention ;
    - encourager un athlète à adopter des comportements destructeurs ou antisociaux, renforcer les comportements déviants ou nuire à la capacité de l'athlète à se comporter d'une manière socialement acceptable ;
    - exercer une pression indue, c.-à-d. imposer des exigences extrêmes en demandant à l'athlète de se conformer à des attentes ou d'atteindre des résultats qui dépassent ses capacités ;
    - adresser des attaques verbales personnelles à l'athlète (p. ex., le rabaisser ou lui dire qu'il ne vaut rien, qu'il est paresseux, inutile, gros, dégoûtant, etc.) ;

- exclure l'athlète des séances d'entrainement de façon routinière ou arbitraire ;
- utiliser les exercices comme punition ;
- lancer de l'équipement, des bouteilles d'eau ou des chaises en direction des athlètes ou en présence de ceux-ci ;
- dénigrer l'apparence physique, c.-à-d. formuler des commentaires irrespectueux, blessants ou embarrassants à propos du physique de l'athlète.

- **Négligence —** Actes d'omission (c.-à-d. que l'entraineur devrait agir afin de protéger la santé ou le bien-être de l'athlète, mais ne le fait pas), p. ex. :
  - isoler un athlète dans un espace clos ou le laisser captif d'un équipement sans supervision, pendant une période prolongée ;
  - retarder, recommander de ne pas fournir ou refuser un accès approprié à de l'hydratation, de la nutrition, des soins médicaux ou du sommeil ;
  - ignorer une blessure ;
  - savoir qu'un athlète est victime d'abus sexuels et omettre de signaler la situation.
- **Maltraitance physique** — Comportements, avec ou sans contact, qui peuvent causer un préjudice physique à l'athlète. La maltraitance physique englobe aussi tout acte ou comportement qui est décrit comme un abus physique ou une inconduite (p. ex., abus, négligence ou agression envers un enfant). Toute activité causant un préjudice physique à l'athlète — comme des mesures disciplinaires ou des punitions extrêmes — est inacceptable. La maltraitance physique peut également être liée à des enjeux qui ne semblent pas, au premier abord, être d'une grande gravité, p. ex., ne pas laisser suffisamment de temps à l'athlète pour récupérer à la suite d'une blessure ou lui demander de suivre un régime restrictif. Voici des exemples de maltraitance physique :
  - donner un coup de poing, battre, mordre, frapper, étrangler ou gifler un athlète ;
  - heurter un athlète de manière délibérée avec des objets ou de l'équipement de sport ;
  - fournir de l'alcool à un athlète qui n'a pas l'âge légal pour boire ;
  - fournir des drogues illégales ou des médicaments qui n'ont pas été prescrits par un médecin à un athlète ;
  - encourager, ou permettre à un athlète de revenir au jeu prématurément ou sans l'autorisation d'un professionnel de la santé à la suite d'une blessure grave (p. ex., commotion cérébrale) ;
  - demander à un athlète de suivre un régime ou d'utiliser d'autres méthodes de contrôle du poids sans tenir compte de son bien-être sur le plan de la nutrition ou de sa santé ;
  - forcer un athlète à adopter une posture ou une position douloureuse sans que cela réponde à un objectif sportif, ou exiger un nombre excessif de répétitions jusqu'à ce qu'une blessure survienne ;
  - faire un usage excessif de l'exercice en guise de punition (p. ex., exiger qu'un athlète effectue des étirements ou des exercices d'endurance jusqu'à ce qu'il pleure ou vomisse).

  * Il convient de souligner que les méthodes d'entrainement reconnues par les professionnels (selon le PNCE) ne représentent pas de la maltraitance physique ou psychologique. Cela s'applique notamment au renforcement des habiletés, au

conditionnement physique, à la promotion du travail d'équipe, à la discipline et à l'amélioration de la performance sportive.

- Les signaux d'avertissement ci-après peuvent parfois être observés chez les enfants et les adolescents qui sont victimes d'abus :
  - l'enfant a des blessures récurrentes et inexpliquées ;
  - l'enfant fait preuve d'une vigilance soutenue — il semble toujours s'attendre à ce que quelque chose de mauvais survienne ;
  - l'enfant porte souvent des vêtements qui couvrent sa peau, même par temps chaud ;
  - l'enfant sursaute facilement, fuit les contacts physiques ou affiche d'autres formes de nervosité ;
  - l'enfant semble toujours craintif ou anxieux d'avoir fait quelque chose de mal ;
  - l'enfant a une attitude de repli envers ses pairs et les adultes ;
  - le comportement de l'enfant présente des fluctuations extrêmes (p. ex., extrêmement coopératif ou extrêmement rigide) ;
  - l'enfant affiche une maturité (agit comme un adulte, prend soin des autres enfants) ou une immaturité (agit comme un bébé, pique des crises) qui ne correspond pas à son âge ;
  - l'enfant a des comportements sexuels inappropriés avec des joueurs ou des objets ;
  - l'enfant utilise de nouveaux mots « d'adulte » pour nommer des parties du corps sans qu'il y ait de source apparente pour ce langage ;
  - l'enfant s'automutile (p. ex., se coupe, se brûle ou s'adonne à d'autres activités néfastes) ;
  - l'enfant ne veut pas être laissé seul avec un enfant ou un adolescent en particulier.

Abus envers les adultes vulnérables

- Bien que les personnes puissent souffrir d'abus à n'importe quel stade de leur vie (c.-à-d., en tant qu'enfants, adolescents, jeunes adultes, adultes ou ainés), la nature et les répercussions des abus peuvent varier selon la situation, le handicap ou les circonstances propres à la personne.
- Les abus commis à l'encontre des personnes vulnérables sont souvent décrits comme un usage abusif du pouvoir et une violation du lien de confiance. La personne qui commet les abus peut employer diverses tactiques pour exercer son pouvoir sur la victime et la contrôler. L'abus peut être un incident isolé, ou une série d'incidents répétés dont la gravité croît au cours des mois ou des années. La forme des abus peut changer au fil du temps.
  - **Abus psychologiques** : Tentatives qui visent à déshumaniser ou à intimider les personnes vulnérables. Tout comportement verbal ou non verbal qui effrite le sentiment de valeur ou de dignité ou qui menace l'intégrité psychologique et affective constitue un abus. Voici des exemples d'abus psychologiques envers les personnes vulnérables :
    - menacer d'utiliser la violence ;
    - menacer d'abandonner la personne ;
    - effrayer la personne de manière délibérée ;

- agir de façon à ce que la personne craigne de ne pas recevoir la nourriture ou les soins dont elle a besoin ;
- mentir à la personne ;
- négliger de donner suite aux allégations d'abus dont la personne pourrait être victime.

- **Abus financiers** : Les abus financiers englobent la manipulation et l'exploitation financières, y compris le vol, la fraude, la contrefaçon et l'extorsion. Ils peuvent consister à utiliser l'argent ou les biens d'une personne vulnérable dans un but malhonnête ou à ne pas utiliser les biens d'une personne vulnérable pour satisfaire à son bien-être. Il y a abus lorsqu'une personne agit sans consentement afin de se procurer des avantages financiers ou personnels au détriment d'une autre personne. Voici des exemples d'abus financiers envers les personnes vulnérables :
  - vol d'argent, de prestations d'invalidité ou d'autres biens ;
  - usage injustifié d'une procuration ;
  - défaut de rembourser une somme prêtée lorsque la personne le demande.
- **Abus physiques** : Tout acte de violence, qui entraine ou non des blessures physiques. L'infliction délibérée d'une douleur ou d'une blessure qui produit un préjudice physique ou psychologique constitue un abus. Voici des exemples d'abus physiques :
  - battre ;
  - brûler ou ébouillanter ;
  - pousser ou bousculer ;
  - donner un coup de poing ou une gifle ;
  - agir avec brutalité ;
  - faire trébucher ;
  - cracher.
- Toutes les formes d'abus sexuels s'appliquent également aux adultes vulnérables.

○ Les signaux d'avertissement ci-après peuvent parfois être observés chez les adultes vulnérables qui sont victimes d'abus :
  - dépression, peur, anxiété, passivité ;
  - blessures physiques inexpliquées ;
  - déshydratation, malnutrition ou manque de nourriture ;
  - hygiène déficiente, irritations de la peau ou « plaies de lit » ;
  - surmédication.

4. Prévention des abus

La Fédération de tir du Canada adoptera des mesures qui visent à prévenir les abus, y compris la vérification des antécédents, l'orientation, la formation, les exercices pratiques et le suivi.

Vérification des antécédents

○ Les personnes qui souhaitent agir comme entraineurs, bénévoles, officiels, responsables de la présentation de programmes de développement, accompagnateurs d'une équipe lors d'un événement ou d'une compétition ou employés rémunérés, ou qui ont d'autres

interactions avec des personnes vulnérables associées aux activités de la Fédération de tir du Canada, devront se soumettre à une vérification des antécédents, conformément à la *Politique d'enquête de sécurité* de l'organisation. Il convient de souligner que les organismes provinciaux et territoriaux de sport ont la responsabilité de procéder à la vérification des antécédents au niveau provincial ou territorial.

- La Fédération de tir du Canada s'appuiera sur la *Politique d'enquête de sécurité* afin de déterminer le niveau de confiance, d'autorité et d'accès s'appliquant à chaque personne qui travaille avec des personnes vulnérables. L'exhaustivité des procédures de vérification des antécédents variera selon le niveau de risque. Les mécanismes utilisés pourraient comprendre une ou plusieurs des procédures énumérées ci-après :
  - soumission d'un formulaire de candidature pour le poste en question (en remplissant ledit formulaire, le candidat accepte de se conformer aux politiques et procédures de l'organisation, y compris la présente *Politique de prévention des abus*) ;
  - soumission d'un formulaire de déclaration des antécédents ;
  - soumission de lettres de recommandation ;
  - soumission d'une vérification du casier judiciaire (VCJ) ou d'une vérification de l'habilitation à travailler auprès des personnes vulnérables (VHPV) ;
  - soumission du « dossier du conducteur » (pour les personnes qui transportent des enfants, des mineurs ou des personnes vulnérables) ;
  - autres procédures de vérification des antécédents, le cas échéant.

- Une personne qui omet de participer au processus de vérification des antécédents ou qui ne répond pas aux exigences de vérification établies par le Comité de la vérification des antécédents sera jugée inadmissible au poste pour lequel elle a soumis sa candidature.

Activités d'orientation et de formation

- La Fédération de tir du Canada offrira des activités d'orientation et de formation à toutes les personnes ayant accès ou interagissant avec des personnes vulnérables. La nature et la fréquence de ces activités seront établies en fonction du niveau de risque, comme cela est décrit dans la *Politique d'enquête de sécurité*.

- Les activités d'orientation peuvent comprendre ce qui suit, sans exclure d'autres possibilités : présentation d'informations de base, visites des installations, démonstrations portant sur l'équipement, réunions avec les parents/athlètes, réunions avec les collègues et les superviseurs, manuels et séances d'orientation et supervision accrue lors des premières affectations ou de la durée des fonctions.

- Les activités de formation peuvent comprendre ce qui suit, sans exclure d'autres possibilités : cours menant à une certification, apprentissage en ligne, mentorat, ateliers, webinaires, démonstrations sur place et rétroactions de la part des pairs.

- À la fin du processus d'orientation et de formation, les personnes devront confirmer par écrit qu'elles ont reçu et achevé la formation.

Exercices pratiques

Les personnes qui interagissent avec des personnes vulnérables doivent être en mesure d'appliquer des approches pratiques, y compris et sans exclure d'autres possibilités :

- se limiter aux interactions physiques qui n'ont pas de connotations menaçantes ou sexuelles (p. ex., tape dans la main, petite tape dans le dos ou sur l'épaule, poignée de main, enseignement d'une habileté donnée, etc.) ;
- veiller à ce que les personnes vulnérables soient toujours supervisées par plus d'un adulte ;
- veiller à ce que plus d'une personne soit responsable de la sélection de l'équipe (ce qui limite le risque qu'une seule personne dispose de tout le pouvoir) ;
- inclure les parents/tuteurs dans toutes les communications (p. ex., électroniques, téléphoniques) avec les personnes vulnérables ;
- s'assurer que les parents/tuteurs sachent qu'il peut y avoir des communications non personnelles sous forme électronique (p. ex., message texte) entre des personnes et des personnes vulnérables (p. ex., entre un entraineur et un athlète), et que ce mode de communication est désormais considéré comme courant, particulièrement en ce qui a trait aux personnes vulnérables plus âgées (p. ex., adolescents. Les personnes savent que ces communications sont assujetties au *Code de conduite et d'éthique* et à la politique *Médias sociaux* de la Fédération de tir du Canada ;
- lors des déplacements, une personne ne peut pas transporter des personnes vulnérables sans qu'un autre adulte soit présent et ne peut pas partager un hébergement pour la nuit avec une personne vulnérable sans qu'il y ait une supervision additionnelle de la part d'autres adultes.

Suivi

- La Fédération de tir du Canada effectuera régulièrement un suivi auprès des personnes qui ont accès à ou qui interagissent avec des personnes vulnérables. Ce suivi variera en fonction du niveau de risque, comme cela est décrit dans la *Politique d'enquête de sécurité*.

- Le suivi peut comprendre ce qui suit, sans exclure d'autres possibilités : rapports de situation, journaux de bord, réunions avec les superviseurs, vérifications sur place effectuées par les superviseurs, rétroactions fournies directement par l'organisation (de la part des pairs et des parents/athlètes) et évaluations à intervalles réguliers.

Signalement des abus

- Si une personne vulnérable fait part d'une situation d'abus à une personne sous le sceau de la confidentialité, ladite personne pourrait être tenue de signaler l'incident aux parents/tuteurs, à la Fédération de tir du Canada ou à la police. Les personnes qui reçoivent de telles confidences doivent les accueillir sans jugement, en offrant du soutien et du réconfort, mais elles doivent aussi expliquer que le signalement devra peut-être être transmis aux autorités appropriées ou aux parents/tuteurs de la personne vulnérable.

- Les plaintes ou les signalements qui décrivent une situation constituent un **abus** seront gérés au moyen du ou des processus mentionnés dans la politique *Discipline et plaintes* et la *Politique d'enquête en matière de discrimination, de harcèlement de maltraitance et d'abus* de la Fédération de tir du Canada.

POLITIQUE D'ENQUÊTE DE SÉCURITÉ

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01-06-20 **RÉVISION : 01-06-20**

1. Préambule

La Fédération de tir du Canada comprend que l'enquête de sécurité auprès du personnel et des bénévoles est un élément essentiel pour assurer un environnement sportif sûr et est devenue une pratique courante parmi les organisations sportives qui fournissent des programmes et des services à la communauté.

2. Application de cette politique

Cette politique s'applique à tous les participants liés à l'organisation dont le poste au sein de la Fédération de tir du Canada est un poste de confiance ou d'autorité qui peut concerner, au minimum, les finances, la supervision ou les participants vulnérables.

Les participants liés à l'organisation associés à la Fédération de tir du Canada ne seront pas tous tenus d'obtenir une vérification de casier judiciaire ou de soumettre des documents d'enquête de sécurité, car tous les postes ne présentent pas un risque de préjudice pour la Fédération de tir du Canada ou pour ses participants. La Fédération de tir du Canada déterminera quelles personnes seront soumises à une enquête en utilisant les lignes directrices suivantes (la Fédération de tir du Canada peut modifier les lignes directrices à sa discrétion) :

- *Niveau 1 — Risque faible* - Participants liés à l'organisation impliqués dans des tâches à risque faible qui n'ont pas de rôle de supervision, ne dirigent pas d'autres personnes, ne s'occupent pas des finances ou n'ont pas un accès non supervisé à des participants vulnérables. Exemples :
  - Les parents, les mineurs ou les bénévoles qui apportent leur aide de manière non régulière ou informelle
- *Niveau 2 — Risque moyen* - Participants liés à l'organisation impliqués dans des tâches à risque moyen qui peuvent avoir un rôle de supervision, peuvent diriger d'autres personnes, peuvent être impliquées dans les finances, ou qui peuvent avoir un accès limité à des participants vulnérables. Exemples :
  - Personnel de soutien aux athlètes
  - Employés ou gérants non-entraineurs
  - Administrateurs
  - Les entraineurs qui sont généralement sous la supervision d'un autre entraineur
- *Niveau 3 — Risque élevé* — Participants liés à l'organisation impliqués dans des missions à risque élevé qui occupent des postes de confiance ou d'autorité, ont un rôle de supervision, dirigent d'autres personnes, sont impliquées dans les finances et ont un accès fréquent ou non supervisé aux participants vulnérables. Exemples :
  - Entraineurs à plein temps
  - Entraineurs, gérants et chefs d'équipe qui voyagent avec les athlètes

- Entraineurs, gérants, chefs d'équipe, officiels qui pourraient être seuls avec les athlètes

3. Comité d'enquête de sécurité

La mise en œuvre de cette politique relève de la responsabilité du comité d'enquête de sécurité de la Fédération de tir du Canada, qui est un comité composé soit d'un (1) ou de trois (3) membres nommés par la Fédération de tir du Canada. La Fédération de tir du Canada s'assurera que les membres nommés au comité d'enquête de sécurité possèdent les compétences, les connaissances et les aptitudes requises pour examiner avec précision les documents et rendre des décisions en vertu de la présente politique.

Le comité d'enquête de sécurité exercera ses fonctions, conformément aux conditions de la présente politique, indépendamment du conseil d'administration.

Le comité d'enquête de sécurité est chargé d'examiner tous les documents soumis et, sur la base de cet examen, de prendre des décisions concernant le caractère approprié de l'accès par des personnes à des postes au sein de la Fédération de tir du Canada. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité d'enquête de sécurité peut consulter des experts indépendants, notamment des avocats, des policiers, des consultants en gestion des risques, des spécialistes bénévoles d'enquête de sécurité ou toute autre personne.

4. Exigences en matière d'enquête de sécurité

La politique de la Fédération de tir du Canada est qu'au moment où une personne est engagée pour la première fois par la Fédération de tir du Canada :

- Les personnes de niveau 1 devront :
  - Remplir un formulaire de demande (**Annexe A**)
  - Remplir un formulaire de divulgation pour enquête de sécurité (**Annexe B**)
  - Participer à la formation, à l'orientation et à la surveillance telles que déterminées par la Fédération de tir du Canada

- Les personnes de niveau 2 devront :
  - Remplir un formulaire de demande
  - Remplir un formulaire de divulgation pour enquête de sécurité
  - Remplir et fournir un E-PIC
  - Fournir une lettre de référence pertinente au poste
  - Participer à la formation, à l'orientation et à la surveillance telles que déterminées par la Fédération de tir du Canada
  - Fournir un dossier du conducteur, si demandé

- Les personnes de niveau 3 devront :
  - Remplir un formulaire de demande
  - Remplir un formulaire de divulgation pour enquête de sécurité
  - Remplir et fournir un E-PIC et une VATPV

- Fournir une lettre de référence pertinente au poste
- Participer à la formation, à l'orientation et à la surveillance telles que déterminées par la Fédération de tir du Canada
- Fournir un dossier du conducteur, si demandé

- Si une personne est par la suite accusée, condamnée ou reconnue coupable d'une infraction, elle signalera immédiatement cette circonstance à la Fédération de tir du Canada. En outre, la personne informera la Fédération de tir du Canada de tout changement de circonstances qui modifierait ses réponses initiales dans son formulaire de divulgation pour enquête de sécurité.

- Si la Fédération de tir du Canada apprend qu'une personne a fourni des informations fausses, inexactes ou trompeuses, cette personne sera immédiatement démise de ses fonctions et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires conformément à la politique relative aux plaintes et à la discipline de la Fédération de tir du Canada.

5. Mineurs

La Fédération de tir du Canada définit un mineur comme tout participant lié à l'organisation qui est plus jeune que l'âge de la majorité dans sa province ou son territoire de résidence au Canada. Au moment de la sélection des mineurs, la Fédération de tir du Canada devra :

- Ne pas exiger de la personne mineure qu'elle obtienne une VATPV ou un E-PIC ; et
- Au lieu d'obtenir une VATPV ou un E-PIC, exiger de la personne mineure qu'elle soumette jusqu'à deux (2) lettres de recommandation supplémentaires.

Nonobstant ce qui précède, la Fédération de tir du Canada peut demander à un mineur d'obtenir une VATPV ou un E-PIC si elle soupçonne que le mineur a été l'objet d'une condamnation à l'âge adulte et a donc un *casier judiciaire.* Dans ces circonstances, la Fédération de tir du Canada indiquera clairement dans sa demande qu'elle ne demande pas le *dossier d'adolescent* de la personne mineure. La Fédération de tir du Canada comprend qu'elle ne peut pas demander à voir le dossier d'adolescent d'une personne mineure.

6. Renouvellement

À moins que le comité d'enquête de sécurité ne décide, au cas par cas, de modifier les exigences de soumission, les personnes qui doivent soumettre un E-PIC, un formulaire de divulgation pour enquête de sécurité, un VATPV ou un formulaire de renouvellement d'enquête de sécurité, sont tenues de soumettre les documents comme suit :

- Un E-PIC tous les trois ans
- Un formulaire de divulgation pour enquête de sécurité tous les trois ans
- Un formulaire de renouvellement d'enquête de sécurité (**Annexe C**) chaque année
- Une vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, une seule fois

Le comité d'enquête de sécurité peut demander à tout moment à une personne de fournir l'un des documents susmentionnés. Cette demande sera faite par écrit et des motifs seront fournis pour celle-ci.

7. Orientation, formation et surveillance

Le type et la quantité d'orientation, de formation et de surveillance seront basés sur le niveau de risque de la personne, à la discrétion de la Fédération de tir du Canada.

L'orientation peut comprendre, sans s'y limiter : des présentations d'introduction, des visites d'installations, des démonstrations d'équipement, des réunions parents/athlètes, des réunions avec des collègues et des superviseurs, des manuels d'orientation, des séances d'orientation et une supervision accrue pendant les tâches initiales ou la période initiale au poste.

La formation peut comprendre, entre autres, des cours de certification, de l'apprentissage en ligne, du mentorat, des ateliers, des webinaires, des démonstrations sur place et des commentaires de suivi par des pairs.

À l'issue de l'orientation et de la formation, la personne sera tenue de reconnaitre, par écrit, qu'elle a reçu et suivi l'orientation et la formation.

La surveillance peut comprendre, sans s'y limiter, des rapports écrits ou oraux, des observations, un suivi, une surveillance électronique (par exemple, les caméras de sécurité des installations) et des visites sur place.

8. Comment obtenir un E-PIC ou un VATPV

La Fédération de tir du Canada a rejoint le mouvement Entrainement responsable de l'Association des entraineurs du Canada et a donc accès à l'E-PIC à un tarif réduit. Les particuliers peuvent obtenir un E-PIC via https://www.sterlingbackcheck.ca/fr/

En Ontario, la Fédération de tir du Canada comprend que la *Loi sur la réforme des vérifications de dossiers de police* de 2015 exige que la personne donne son consentement par écrit avant de demander une vérification de casier judiciaire (comme un E-PIC). La loi exige aussi que la personne consente par écrit à toute divulgation des résultats à l'organisme demandeur.

En Colombie-Britannique, le processus d'obtention d'une vérification du casier judiciaire est différent de celui des autres provinces et territoires et les sections de cette politique relatives à l'obtention d'une vérification du casier judiciaire peuvent ne pas s'appliquer. Dans ce cas, le comité d'enquête de sécurité fournira aux personnes concernées des instructions conformément au site Web suivant : https://www.viasport.ca/free-criminal-records-checks

Les personnes peuvent uniquement obtenir une VATPV en se rendant dans un bureau de la GRC ou un poste de police, en présentant deux pièces d'identité émises par le gouvernement (dont une avec photo) et en remplissant les documents requis. Des frais peuvent aussi être exigés.

La prise d'empreintes digitales peut être requise s'il y a une correspondance positive avec le sexe et la date de naissance de la personne.

La Fédération de tir du Canada comprend qu'elle peut être amenée à aider une personne à obtenir une VATPV. La Fédération de tir du Canada peut avoir besoin de soumettre une demande de VATPV (**Annexe D**) ou de remplir d'autres documents décrivant la nature de l'organisation et le rôle de la personne auprès des participants vulnérables.

9. Procédure

Les documents d'enquête de sécurité doivent être soumis à la personne suivante :

[À déterminer en 2025-2026]

Une personne qui refuse de fournir ou manque à fournir les documents d'enquête de sécurité nécessaires ne pourra pas se porter volontaire ou postuler pour le poste souhaité. La personne sera informée que sa candidature ou sa position ne seront pas prises en compte tant que les documents d'enquête de sécurité n'auront pas été soumis.

La Fédération de tir du Canada comprend qu'il peut y avoir des retards dans la réception des résultats d'un E-PIC ou d'une VATPV. À sa discrétion, la Fédération de tir du Canada peut autoriser la personne à participer au rôle pendant le délai. La Fédération de tir du Canada peut retirer cette autorisation à tout moment et pour toute raison.

La Fédération de tir du Canada reconnait que différentes informations seront disponibles selon le type de document d'enquête de sécurité que la personne a soumis. Par exemple, un E-PIC peut contenir les détails d'une infraction spécifique ou non, ou un VATPV peut être renvoyé soit avec des renseignements précis, ou simplement avec un avis indiquant « autorisé » ou « non autorisé ». Le comité d'enquête de sécurité utilisera son expertise et sa discrétion quand il prendra des décisions basées sur les documents d'enquête de sécurité qui ont été soumis.

Après l'examen des documents d'enquête de sécurité, le comité d'enquête de sécurité décidera :

- Si la personne a réussi l'enquête de sécurité et peut participer au poste souhaité ;
- Si la personne a réussi l'enquête de sécurité et peut participer au poste souhaité sous certaines conditions ;
- Si la personne a échoué l'enquête de sécurité et ne peut pas participer au poste souhaité ; ou
- S'il faut obtenir plus d'information auprès de la personne concernée.

Pour prendre sa décision, le comité d'enquête de sécurité tiendra compte du type d'infraction, de la date de l'infraction et de la pertinence de l'infraction par rapport au poste souhaité.

Le comité d'enquête de sécurité doit décider qu'une personne n'a pas réussi l'enquête de sécurité si les documents d'enquête révèlent l'un des éléments suivants :

- <u>Si elle a été sanctionnée au cours des trois dernières années</u> :
  - Toute infraction criminelle impliquant l'utilisation d'un véhicule à moteur, y compris, mais sans s'y limiter, la conduite avec facultés affaiblies
  - Toute infraction pour trafic ou possession de drogues ou de stupéfiants
  - Toute infraction impliquant un comportement contraire à la moralité publique
- <u>Si elle a été sanctionnée au cours des dix dernières années :</u>
  - Tout crime de violence, y compris, sans s'y limiter, toutes les formes d'agression
  - Toute infraction impliquant un ou des mineurs
- <u>Si sanctionnée à tout moment :</u>
  - La condamnation d'une personne pour l'une des infractions suivantes au *Code criminel* :
    - Toute infraction de violence physique ou psychologique
    - Tout crime de violence, y compris, sans s'y limiter, toutes les formes d'agression
    - Toute infraction impliquant un trafic de drogues illégales
    - Toute infraction impliquant la possession, la distribution ou la vente de toute pornographie juvénile
    - Toute infraction de nature sexuelle
    - Toute infraction impliquant un vol ou une fraude

10. Conditions et surveillance

En excluant les incidents ci-dessus qui, s'ils étaient révélés, feraient que la personne ne réussisse pas l'enquête de sécurité, le comité d'enquête de sécurité peut déterminer que les incidents révélés sur les documents d'enquête d'une personne peuvent permettre à celle-ci de passer le processus d'enquête de sécurité et de participer à un poste souhaité sous réserve de *conditions*. Le comité d'enquête de sécurité peut appliquer et retirer des conditions à sa discrétion et déterminera les moyens d'assurer le respect des conditions.

11. Dossiers

Tous les dossiers seront conservés de manière confidentielle et ne seront pas divulgués à d'autres personnes, sauf si la loi l'exige, ou pour être utilisés dans le cadre de procédures juridiques, quasi juridiques ou disciplinaires.

Les dossiers tenus par la Fédération de tir du Canada dans le cadre du processus d'enquête de sécurité comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Le dossier de V*érification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables* d'une personne.
- Le dossier E-PIC d'une personne (pour une période de trois ans).
- Le formulaire de divulgation pour enquête de sécurité (pour une période de trois ans).
- Le formulaire de renouvellement d'enquête de sécurité d'une personne (pour une période d'un an).
- Le dossier de toute condition d'inscription apposée à une personne par le comité d'enquête de sécurité.

- Les dossiers de toute mesure disciplinaire appliquée à une personne par la Fédération de tir du Canada ou par une autre organisation sportive.

ANNEXE A — Formulaire de demande

***Remarque** : Les participants liés à l'organisation qui souhaitent faire du bénévolat ou travailler à certains postes au sein de la Fédération de tir du Canada doivent remplir ce formulaire de demande. Les participants liés à l'organisation doivent remplir une fois un formulaire de candidature pour le poste recherché. Si la personne postule à un nouveau poste au sein de la Fédération de tir du Canada, un nouveau formulaire de demande doit être soumis.*

NOM :

_____

Prénom Deuxième prénom Nom

ADRESSE DE RÉSIDENCE PERMANENTE ACTUELLE :

_____

Rue Ville Province — Code postal

DATE DE NAISSANCE : _____ **IDENTITÉ DE GENRE** : _____

Jour/mois/année

COURRIEL : _____ **TÉLÉPHONE** : _____

POSTE SOUHAITÉ : _____

En signant ce document ci-dessous, j'accepte d'adhérer aux politiques et procédures de la Fédération de tir du Canada, y compris, sans s'y limiter, le *Code de conduite et d'éthique*, la politique *Conflits d'intérêts*, la *Politique de confidentialité*, et la *Politique d'enquête de sécurité.*

Je reconnais que je dois satisfaire à certaines exigences de sécurité en fonction du poste souhaité comme indiqué dans la *Politique d'enquête de sécurité*, et que le comité d'enquête de sécurité déterminera mon admissibilité à accéder au poste comme employé ou bénévole.

NOM (en caractères d'imprimerie) : _____ **DATE** : _____

SIGNATURE : _____

ANNEXE B — Formulaire de divulgation pour enquête de sécurité

NOM :

_____

Prénom Deuxième prénom Nom

AUTRES NOMS QUE VOUS AVEZ UTILISÉS :

_____

ADRESSE DE RÉSIDENCE PERMANENTE ACTUELLE :

_____

Rue Ville Province Code postal

DATE DE NAISSANCE : _____ **IDENTITÉ DE GENRE** : _____

Jour/mois/année

COURRIEL : _____ **TÉLÉPHONE** : _____

CLUB (le cas échéant) : _____ **COURRIEL** : _____

Remarque : Tout manquement à l'exactitude des renseignements divulgués peut être considéré comme une omission volontaire et entrainer la perte des responsabilités comme bénévole ou d'autres privilèges.

1. **Avez-vous un casier judiciaire ? Si oui, veuillez préciser les renseignements suivants pour *chaque condamnation*. Joindre des pages supplémentaires, le cas échéant.**

Nom ou type d'infraction :

_____

Nom et juridiction de la cour ou du tribunal :

_____

Année de condamnation : _____

Peine ou sanction imposée :

_____

Explication complémentaire : _____

2. **Avez-vous déjà fait l'objet de mesures disciplinaires ou de sanctions de la part d'une instance dirigeante sportive ou d'une instance indépendante (par exemple, un tribunal privé, une agence gouvernementale, etc.) ou avez-vous déjà été licencié d'un poste d'entraineur ou de**

bénévole ? Si oui, veuillez préciser les renseignements suivants pour chaque mesure ou sanction disciplinaire. Joindre des pages supplémentaires, le cas échéant.

Nom de l'instance disciplinaire ou de sanction :
_____

Date de la mesure disciplinaire, de la sanction ou du licenciement :
_____

Raisons de la mesure disciplinaire, de la sanction ou du licenciement :
_____

Peine ou sanction imposée : _____

Explication complémentaire : _____

3. Des accusations criminelles ou toute autre sanction, y compris celles émanant d'un organisme sportif, d'un tribunal privé ou d'une agence gouvernementale, sont-elles actuellement portées ou imminentes à votre encontre ? Si oui, veuillez préciser les renseignements suivants pour chaque accusation ou sanction portée ou imminente à votre encontre. Joindre des pages supplémentaires, le cas échéant.

Nom ou type d'infraction : _____

Nom et juridiction de la cour ou du tribunal :
_____

Nom de l'instance disciplinaire ou de sanction :
_____

Explication complémentaire : _____

DÉCLARATION DE CONFIDENTIALITÉ

En remplissant et en soumettant le présent formulaire de divulgation pour enquête de sécurité, je consens et j'autorise la Fédération de tir du Canada à recueillir, à utiliser et à divulguer mes renseignements personnels, y compris tous les renseignements fournis dans le formulaire de divulgation pour enquête de sécurité ainsi que ma Vérification accrue des renseignements de la police et/ou ma Vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables (quand la loi le permet) aux fins d'enquête de sécurité, de mise en œuvre de la *Politique d'enquête de sécurité* de la Fédération de tir du Canada, d'administration des services aux membres et de communication avec les organismes nationaux de sport, les organismes provinciaux de sport, les clubs sportifs et les autres organisations participant à la gouvernance du sport. La Fédération de tir du Canada ne distribue pas de renseignements personnels à des fins commerciales.

CERTIFICATION

Je certifie par la présente que les renseignements contenus dans le présent formulaire de divulgation pour enquête de sécurité sont exacts, corrects, véridiques et complets.

Je certifie en outre que j'informerai immédiatement la Fédération de tir du Canada de tout changement de circonstances qui modifierait mes réponses initiales au présent formulaire de divulgation pour enquête de sécurité. Tout manquement à cette obligation peut entrainer le retrait des responsabilités de bénévole ou d'autres privilèges ou des mesures disciplinaires.

NOM (en caractères d'imprimerie) : _____ **DATE** : _____

SIGNATURE : _____

ANNEXE C — Formulaire de renouvellement d'enquête de sécurité

NOM :

_____

Prénom Deuxième prénom Nom

ADRESSE DE RÉSIDENCE PERMANENTE ACTUELLE :

_____

Rue Ville Province Code postal

DATE DE NAISSANCE : _____ **IDENTITÉ DE GENRE** : _____

Jour/mois/année

COURRIEL : _____ **TÉLÉPHONE** : _____

En signant ce document ci-dessous, je certifie qu'il n'y a eu aucun changement à mon casier judiciaire depuis la dernière fois que j'ai soumis une Vérification accrue des renseignements de la police ou une Vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables ou un formulaire de divulgation pour enquête de sécurité à la Fédération de tir du Canada. Je certifie en outre qu'il n'y a pas d'accusations et de mandats, d'ordonnances judiciaires, d'engagements de ne pas troubler l'ordre public, d'ordonnances de probation ou d'interdiction, ou d'informations de non-condamnation applicables, et qu'il n'y a pas eu d'absolution conditionnelle ou inconditionnelle.

Je conviens que toute Vérification accrue des renseignements de la police ou Vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables ou tout formulaire de divulgation pour enquête de sécurité que j'obtiendrais ou soumettrais à la date indiquée ci-dessous serait identique à la dernière Vérification accrue des renseignements de la police et/ou Vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables et/ou au dernier formulaire de divulgation pour enquête de sécurité que j'ai soumis à la Fédération de tir du Canada. Je comprends que s'il y a eu des changements, ou si je soupçonne qu'il y a eu des changements, il est de ma responsabilité d'obtenir et de soumettre au comité d'enquête de sécurité de la Fédération de tir du Canada une nouvelle Vérification accrue des renseignements de la police ou Vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables ou un nouveau formulaire de divulgation pour enquête de sécurité au lieu de ce formulaire.

Je reconnais que s'il y a eu des changements dans les résultats disponibles dans ma Vérification accrue des renseignements de la police ou dans ma Vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables ou dans mon formulaire de divulgation pour enquête de sécurité, et que si je soumets ce formulaire de manière incorrecte, je suis passible de mesures disciplinaires ou du retrait de mes responsabilités de bénévole ou d'autres privilèges à la discrétion du comité d'enquête de sécurité.

NOM (en caractères d'imprimerie) : _____ **DATE** : _____

SIGNATURE : _____

ANNEXE D — Demande de vérification des antécédents en vue d’un travail auprès de personnes vulnérables

INTRODUCTION

La Fédération de tir du Canada demande une vérification des antécédents en vue d’un travail auprès de personnes vulnérables pour _____ [insérer le nom complet de la personne] qui s'identifie comme _____ [insérer l'identité de genre] et qui est né(e) le _____ [insérer la date de naissance].

DESCRIPTION DE LA FÉDÉRATION DE TIR DU CANADA

La Fédération de tir du Canada est une organisation nationale à but non lucratif dédiée au sport du tir et située à Ottawa, Ontario.

DESCRIPTION DU RÔLE

_____ [insérer le nom de la personne] agira en tant que _____ [insérer le rôle de la personne]. Dans ce rôle, la personne aura accès à des participants vulnérables.

INFORMATIONS DE CONTACT

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations de la part de la Fédération de tir du Canada, veuillez contacter le président du comité d'enquête de sécurité : [insérer le nom et l'adresse électronique]

Signé : _____ Date : _____

DÉCLARATION DE RELATION PERSONNELLE ENTRE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE SOUTIEN AUX ATHLÈTES ET UN ATHLÈTE

ENTRÉE EN VIGUEUR: 01-11-20 **RÉVISION: 16-07-20**

1. Objectif

Dans le respect du code de conduite de la FTC, particulièrement l'article portant sur le personnel de soutien aux athlètes, le comité haute performance a développé un standard minimum devant être respecté dans le cas ou pour la divulgation de toute relation personnel ou intime entre un entraineur et un athlète.

2. Processus

a. Le personnel de soutien aux athlètes haute performance de la FTC doit avertir le vice-président haute performance de toute relation intimes avec un athlète du programme haute performance, ce qui inclut (sans limiter), les relations de parentalité (parent-enfant). Le formulaire nécessaire à la divulgation se retrouve à l'annexe A.

b. Toute relation personnelle ou intime sera surveillé afin d'assurer qu'elle ne génère pas de traitement préférentiel ou de mauvais traitement par le personnel de soutien aux athlètes de la façon suivante :
    1. Un second membre du personnel de soutien aux athlètes haute performance révisera, évaluera et approuvera le programme d'entrainement annuel et tout autre document soumis par l'athlète.
    2. À cause de possible conflit d'intérêt, lorsque la situation le permet, le membre du personnel de soutien aux athlètes haute performance en question devra se récuser de toute décision demandant une opinion ou un jugement personnel qui ne dépend pas uniquement des statistiques où des résultats.

c. Le CHP reconnait que, dans l'absence d'un autre membre du personnel de soutien aux athlètes haute-performance ou d'un membre du CHP, le membre du personnel de soutien aux athlètes haute performance concerné pourra avoir l'autorité de prendre une décision sur le terrain qui pourrait potentiellement inclure l'athlète avec qui il a une relation.

ANNEXE A —Déclaration de relation personnellement entre un membre du personnel de soutien aux athlètes et un athlète

(Ce formulaire doit être rempli et retourné au v.-p. Haute performance.)

Par cette lettre, je, _____, membre du personnel de soutien aux athlètes travaillant au sein du programme haute performance de la Fédération de tir du Canada, reconnais que j'ai lu le code disciplinaire de la FTC et la politique « Sport sécuritaire » et je déclare que j'ai une relation personnelle avec _____, athlète du programme haute performance de la FTC pour l'année _____.

La nature de notre relation est :

- ☐ Parent/enfant
- ☐ Conjoint
- ☐ Parent proche (oncle/tante, grands-parents, nièce/neveu)
- ☐ Petit(e) ami(e) / en couple
- ☐ Autre (veuillez décrire)

_____

De plus, je déclare que durant ma période d'emploi comme membre du personnel de soutien aux athlètes, je continuerai de me comporter en accord avec les politiques de la FTC, que j'éviterai toute action qui constituerait une violation de ces politiques et que je respecterai les décisions du comité haute performance de la FTC en accord avec la politique de code de conduite (section entraineur) de la FTC.

_____

Signature Date

POLITIQUE SUR LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01-06-20	**RÉVISION : 01-06-20**

1. Objectif

La Fédération de tir du Canada adhère au principe des modes substitutifs de résolution des différends (MSRD) et estime que les techniques de négociation, de facilitation, et de médiation sont des moyens efficaces de résoudre les différends. Les modes substitutifs de résolution des différends permettent en outre d'éviter l'incertitude, les coûts et les autres répercussions négatives qui se rattachent aux processus d'appel ou de plainte de longue durée ou aux litiges.

La Fédération de tir du Canada encourage tous les participants liés à l'organisation à communiquer franchement, à collaborer et à utiliser des techniques de résolution de problème et de négociation dans le but de résoudre leurs différends. La Fédération de tir du Canada est d'avis qu'une entente négociée est généralement préférable à l'emploi d'autres techniques de règlement des différends. L'application de solutions résultant d'une négociation est donc fortement encouragée pour résoudre les différends entre les participants liés à l'organisation .

2. Application de la présente politique

La présente politique s'applique à tous les participants liés à l'organisation.

Il est possible de recourir à un mode substitutif de résolution des différends à toutes les étapes du processus si toutes les parties conviennent qu'une telle approche s'avérerait mutuellement avantageuse.

3. Facilitation et médiation

Les informations concernant le différend seront d'abord transmises au directeur technique de la Fédération de tir du Canada aux fins d'examen, en vue de résoudre ledit différend par l'entremise d'un mode substitutif ou de la médiation.

Si toutes les parties acceptent de recourir à un mode substitutif de résolution des différends ou à la médiation, le directeur technique/la directrice technique peut charger un facilitateur du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) de gérer le processus.

Si toutes les parties à un différend acceptent le recours à un mode substitutif de résolution, un médiateur ou un facilitateur qui obtient l'aval de toutes les parties sera nommé pour gérer le processus.

Le médiateur ou le facilitateur décidera du format de la médiation ou de la facilitation et définira l'échéancier à l'intérieur duquel les parties devront s'entendre pour en arriver à une décision négociée.

Si le processus permet d'en venir à une décision négociée, cette dernière devra être communiquée et approuvée par la Fédération de tir du Canada. Toute mesure découlant de la décision devra être mise en œuvre dans les délais précisés dans l'entente négociée, sous réserve de l'approbation de la Fédération de tir du Canada.

Si une entente négociée ne peut pas être conclue dans les délais établis par le médiateur ou le facilitateur au début du processus, ou si les parties au différend n'acceptent pas le recours à un mode substitutif de résolution, le différend sera géré conformément à la section pertinente de la politique *Discipline et plaintes* ou de la politique *Appel des décisions de la FTC*.

4. Décision exécutoire et sans appel

Toute décision négociée est exécutoire pour les parties. Les décisions négociées ne peuvent pas être portées en appel.

APPEL DES DÉCISIONS DE LA FTC

ENTRÉE EN VIGUEUR : 20-01-06 **RÉVISION : 22-12-12**

1. Objectif

La Fédération de tir du Canada s'engage à offrir un environnement dans lequel toutes les personnes qui ont des liens avec la Fédération de tir du Canada se sentent respectées et traitées équitablement. La Fédération de tir du Canada a adopté la présente politique *Appel des décisions de la FTC* dans le but que les participants liés à l'organisation aient accès à un processus juste, abordable et rapide pour porter certaines des décisions de la Fédération de tir du Canada en appel. De plus, certaines des décisions prises en vertu du processus décrit dans la politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada peuvent être portées en appel par l'entremise de la présente politique.

2. Portée et application de la présente politique

La présente politique s'applique à tous les participants liés à l'organisation. Tout participant lié à l'organisation qui est directement concerné par une décision de la Fédération de tir du Canada a le droit de porter ladite décision en appel, à la condition qu'il existe des motifs d'appel suffisants, tels que décrits dans la section « Motifs d'appel » de la présente politique. Toutefois, cette politique ne s'applique pas aux décisions relatives à l'application du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) prises par (selon le cas) le Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS), le directeur des sanctions et résultats (DSR), le CCES ou le Tribunal de protection du CRDSC ou toute autre instance compétente dans le cadre du programme Sport sans abus et/ou du PCSS.

La présente politique **s'applique** aux décisions qui sont liées :

- à l'admissibilité ;
- à la sélection ;
- aux conflits d'intérêts ;
- à la discipline ;
- au statut de membre.

La présente politique **ne s'applique pas** aux décisions qui sont liées :

- aux plaintes signalées qui ont été gérées par le BCIS ou le CCES en conformité avec les règlements du PCSS, selon le cas;
- à l'emploi ;
- aux infractions de dopage ;
- aux règles du sport ;
- aux critères de sélection, contingents, politiques et procédures établis par d'autres entités que la Fédération de tir du Canada ;
- à l'essence, au contenu et à l'établissement des critères de sélection des équipes de la Fédération de tir du Canada ;
- à la nomination des bénévoles et des entraineurs et à la révocation ou à la résiliation de

ces nominations ;
- à l'établissement et à la mise en œuvre des budgets ;
- à la structure opérationnelle et à la nomination des membres des comités de la Fédération de tir du Canada ;
- aux décisions ou aux mesures disciplinaires qui sont prises dans le cadre d'affaires, d'activités ou d'événements organisés par d'autres entités que la Fédération de tir du Canada (les appels relatifs à de telles décisions doivent être gérés conformément aux politiques des entités en question, à moins qu'une demande soit présentée à la Fédération de tir du Canada, qui peut accepter ou refuser à son entière discrétion) ;
- aux enjeux commerciaux pour lesquels il existe un autre processus d'appel en vertu d'un contrat ou d'une loi applicable ;
- aux décisions prises en vertu de la présente Politique.

3. Date limite pour le dépôt d'un appel

Les participants liés à l'organisation qui souhaitent porter une décision en appel doivent, dans les quatorze (14) jours suivant la réception de l'avis de décision, présenter les informations suivantes par écrit au chef de la direction de la Fédération de tir du Canada (au moyen du formulaire de l'annexe 1) :

- préavis d'appel ;
- coordonnées et statut (définir le statut) de l'appelant ;
- nom du défendeur et de toutes les parties concernées, lorsque l'appelant possède cette information ;
- date à laquelle l'appelant a été avisé de la décision portée en appel ;
- copie de la décision portée en appel, ou description de ladite décision si un document écrit n'est pas disponible ;
- motifs de l'appel ;
- explications détaillées à propos des motifs de l'appel ;
- toute preuve étayant les motifs de l'appel ;
- recours demandé(s) ;
- paiement de frais administratifs de deux cent cinquante dollars (250 $), qui seront remboursés si l'appel est accueilli.

Nonobstant ce qui précède, les recours relatifs aux décisions disciplinaires prises en vertu de la Politique en matière de discipline et de plaintes doivent être déposés auprès d'un agent indépendant, qui doit par ailleurs se conformer aux exigences de la présente section 3.

Un participant lié à l'organisation qui souhaite déposer un appel après la période susmentionnée de quatorze (14) jours doit présenter une demande écrite énonçant les raisons pour lesquelles une exemption devrait être accordée. La décision d'autoriser ou de ne pas autoriser un appel au-delà de la période de quatorze (14) jours relève de l'entière discrétion du gestionnaire de l'appel et ne peut pas être portée en appel.

4. Motifs d'appel

Une décision ne peut pas être portée en appel en se fondant sur le mérite seulement. L'appel sera uniquement entendu s'il existe des motifs d'appel suffisants. Pour que les motifs soient jugés suffisants, le défendeur doit notamment :

- avoir pris une décision qui ne relève pas de son autorité ou de sa compétence (selon ce qui est énoncé dans les documents constitutifs du défendeur) ;
- avoir omis de suivre ses propres procédures (selon ce qui est énoncé dans les documents constitutifs du défendeur) ;
- avoir pris une décision influencée par la partialité (la partialité étant définie comme un manque de neutralité tel que le responsable de la décision ne semble pas avoir considéré d'autres points de vue) ;
- avoir omis de tenir compte de renseignements pertinents ou avoir tenu compte de renseignements dépourvus de pertinence lors de la prise de la décision ;
- avoir pris une décision manifestement déraisonnable.

L'appelant doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le défendeur a commis une erreur de procédure, conformément la description fournie dans la section « Motifs d'appel » de la présente politique, et que ladite erreur a eu ou aurait raisonnablement pu avoir une influence réelle sur la décision ou le responsable de la décision.

Suite à la réception de l'avis d'appel, des frais et de toutes les autres informations demandées (qui sont décrites à la section « Date limite pour le dépôt d'un appel » de la présente politique), la Fédération de tir du Canada (ou le défendeur si ce n'est pas la Fédération de tir du Canada) et l'appelant pourront d'abord tenter de résoudre le différend en vertu de la Politique sur le règlement des différends de la Fédération de tir du Canada ou par l'entremise des services de facilitation de règlement préalable offerts par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC).

Si un processus de médiation entrepris en vertu de la *Politique sur le règlement des différends* de la Fédération de tir du Canada ou par l'entremise des services de facilitation de règlement préalable offerts par le CRDSC permet de régler l'appel, la moitié (50 %), des frais administratifs seront remboursés à l'appelant.

5. Examen préliminaire de l'appel

Si l'appel ne peut pas être réglé suite à l'application de la *Politique sur le règlement des différends* de la Fédération de tir du Canada ou par l'entremise des services de facilitation de règlement préalable offerts par le CRDSC, la Fédération de tir du Canada nommera un gestionnaire d'appel indépendant (qui ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts), à qui il incombera de déterminer :

- si l'appel tombe sous le coup de la présente politique ;
- si l'appel a été déposé dans les délais prescrits ;
- si les motifs d'appel sont suffisants.

Si l'appel est rejeté parce que les motifs sont insuffisants, parce qu'il n'a pas été déposé dans les délais prescrits ou parce qu'il ne tombe pas sous le coup de la présente politique, l'appelant sera avisé par écrit des motifs du rejet. Cette décision ne peut pas être portée en appel.

Si le gestionnaire de l'appel estime qu'il existe des motifs d'appel suffisants, il nommera un comité d'appel impartial formé d'un seul arbitre qui entendra l'appel. Dans des circonstances exceptionnelles, et à la discrétion du gestionnaire de l'appel, un comité comptant trois personnes peut être formé pour entendre l'appel. Le gestionnaire de l'appel désignera alors une de ces trois personnes afin qu'elle assume la fonction de président du comité.

6. Détermination des parties concernées

Afin de confirmer l'identification des parties concernées, le gestionnaire de l'appel s'adressera à l'ONS. Le gestionnaire de l'appel peut, à sa seule discrétion, déterminer si une partie est une partie concernée.

7. Procédure pour l'audition de l'appel

Le gestionnaire de l'appel doit informer les parties de la tenue de l'audition de l'appel. Le gestionnaire de l'appel choisit alors, à son entière discrétion, le format qui s'appliquera à l'audition de l'appel. Cette décision ne peut pas être portée en appel.

L'audience aura lieu peu importe les circonstances, et ce, même si l'une des parties choisit de ne pas y participer.

Les options sont les suivantes pour l'audition de l'appel : audition orale en personne ; audition orale par téléphone ou autre support électronique ; audition fondée sur l'examen de la preuve documentaire fournie à l'avance ; combinaison des méthodes susmentionnées. L'audience sera régie par les procédures jugées appropriées par le gestionnaire de l'appel et le comité compte tenu des circonstances, à la condition que :

- l'audience ait lieu dans les délais établis par le gestionnaire de l'appel ;
- les parties soient informées, dans des délais opportuns, de la date, de l'heure et du lieu de l'audience ;
- des copies de tous les documents écrits que les parties souhaitent soumettre à la considération du comité soient fournies à toutes les parties avant la tenue de l'audience ;
- les parties puissent, à leurs propres frais, être accompagnées d'un représentant, d'un conseiller, d'un traducteur, d'un service de transcription ou d'un conseiller juridique ;
- le comité puisse requérir la participation et le témoignage de toute autre personne lors de l'audience ;
- le comité puisse autoriser la présentation de toute preuve orale ou documentaire ou de tout élément se rapportant à l'objet de l'appel, puisse rejeter de telles preuves si elles s'avèrent indûment répétitives, et puisse accorder le poids qu'il juge approprié auxdites preuves ;
- si la décision relative à l'appel peut entraîner des répercussions si considérables sur une autre partie que cette dernière aurait des motifs d'interjeter appel de son propre chef, ladite partie devienne partie à l'appel en cours, soit autorisée à participer à l'audience et soit tenue de se conformer à la décision ;
- la décision d'accueillir ou de rejeter l'appel résulte d'un vote majoritaire des membres du comité, sauf si le comité est constitué d'un seul membre.

Le comité peut solliciter un avis indépendant afin de remplir ses fonctions.

8. Décision concernant l'appel

Le comité rendra sa décision par écrit, y compris les motifs de la décision, dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audition. En rendant sa décision, le comité ne disposera pas d'une autorité supérieure à celle de la personne ou de l'entité qui a pris la décision originale. Le comité peut décider :

- de rejeter l'appel et de confirmer la décision portée en appel ;
- d'accueillir l'appel et de renvoyer l'affaire à la personne ou à l'entité responsable de la décision originale afin qu'elle prenne une nouvelle décision ;
- d'accueillir l'appel et de modifier la décision.

La décision écrite du comité et les motifs sur lesquels elle repose seront transmis à toutes les parties, au gestionnaire de l'appel et à la Fédération de tir du Canada. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après l'audience, puis publier la décision écrite complète ultérieurement.

À l'exception de ce qui est prévu immédiatement ci-dessous, à moins que l'affaire ne concerne un participant vulnérable, une fois que le délai d'appel auprès du CRDSC (le cas échéant), tel qu'indiqué dans le Code du CRDSC, a expiré, la Fédération de tir du Canada peut rendre publique l'issue d'un appel si une partie en fait la demande. Une telle divulgation publique se limitera, le cas échéant, à la ou aux dispositions de toute politique pertinente qui ont été violées, au nom du ou des participant(s) lié(s) à l'organisation impliqué(s), à la ou aux sanction(s) ou à l'ordonnance imposée, le cas échéant. Les renseignements permettant d'identifier les mineurs ou les participants vulnérables ne seront jamais rendus publics par la Fédération de tir du Canada.

Si l'appel est rejeté, la décision ne peut être rendue publique, comme prévu immédiatement ci-dessus, qu'avec le consentement du répondant. Si le répondant ne donne pas ce consentement, la décision sera gardée confidentielle par les parties, le gestionnaire d'appel et la Fédération de tir du Canada, et sera conservée et éliminée conformément à la législation pertinente et applicable en matière de protection de la vie privée. Le non-respect de cette disposition peut entraîner la prise de mesures disciplinaires conformément à la politique *Discipline et plaintes*.

Toute décision rendue en vertu de la présente politique s'applique automatiquement et doit être respectée par la Fédération de tir du Canada et tous les participants organisationnels.

La décision du comité peut être portée en appel devant le CRDSC par n'importe laquelle des parties, conformément au *Code canadien de règlement des différends sportifs*.

9. Échéanciers

Si les circonstances font en sorte que les échéanciers mentionnés dans la présente politique ne permettent pas de régler l'appel dans des délais acceptables, le gestionnaire d'appel ou le comité peut demander à ce que lesdits échéanciers soient revus.

10. Confidentialité

Le processus d'appel est confidentiel et concerne uniquement les parties, le gestionnaire de l'appel, le comité et tout conseiller indépendant dont les services ont été retenus par le comité. Depuis le lancement de la procédure jusqu'à la communication de la décision, aucune des parties n'est autorisée à divulguer des renseignements confidentiels à toute personne qui n'est pas concernée par la procédure.

Tout manquement à l'obligation de confidentialité susmentionnée peut entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre du ou des participant(s) concerné(s), conformément aux politiques pertinentes et applicables de la Fédération de tir du Canada.

11. Décision exécutoire et sans appel

Aucune action ou poursuite en justice ne pourra être entreprise à l'encontre de la Fédération de tir du Canada ou d'autres personnes relativement à un différend, à moins que la Fédération de tir du Canada ait refusé ou omis d'offrir ou de respecter le processus de résolution de différends ou d'appel décrit dans les documents constitutifs de la Fédération de tir du Canada.

12. CRDSC

Avec l'assentiment des parties, le processus d'appel interne peut être contourné et l'appel peut être entendu directement par le CRDSC.

13. Renseignements personnels

La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la politique relative aux renseignements personnels de la Fédération de tir du Canada.

La Fédération de tir du Canada ou l'un de ses délégués en vertu de la présente politique (c.-à-d. le gestionnaire d'appel, le comité), doit se conformer à la politique relative aux renseignements personnels de la Fédération de tir du Canada dans l'exécution de ses services en vertu de la présente politique.

ANNEXE A — Processus d'appel relatif aux décisions de la FTC

Échéanciers :

REMARQUE : Cette page doit être jointe à tous les dossiers afin d'assurer que les échéanciers soient respectés, conformément aux procédures décrites dans le présent document.

1. Définition de l'enjeu par l'appelant _____/_____/

2. Réception du formulaire d'appel _____/_____/

3. Avis au/à la président(e) _____/_____/

4. Confirmation de la réception de l'appel _____/_____/

   Nombre maximal de jours : (X + 7)

5. Affectation au gestionnaire de cas et avis au défendeur _____/_____/

   Nombre maximal de jours : (X + 7+7)

   S'il y a lieu, le défendeur fournit les renseignements demandés dans un délai de 10 jours.

6. Décision concernant la recevabilité (motifs suffisants) communiquée à l'appelant : _____/_____/

   Nombre maximal de jours (X +7+ 7+ 5)

7. Audition de l'appel avant le _____/_____/

   Nombre maximal de jours (X=19+14)

8. Décision écrite du comité d'appel _____/_____/

   Nombre maximal de jours (X+19+14+14)

Durée totale prévue : L'objectif de la procédure initiale consiste à entendre et à conclure l'affaire dans un délai de 50 jours civils.

ANNEXE B — Formulaire de préavis d'appel d'une décision de la FTC

Ce formulaire établit une structure formelle pour le dépôt d'une réclamation ou d'un appel lié à une pratique ou à une politique, conformément à la description fournie dans la politique *Appel des décisions de la FTC*. L'objectif consiste à soumettre l'enjeu aux responsables de la prise de décisions de la FTC et de s'efforcer de trouver une solution en recourant à la discussion et à la coopération.

Le présent formulaire doit être dûment rempli et envoyé au bureau de la FTC.

REMARQUE : Les échéanciers et les exigences énoncés dans ce formulaire ne sont pas négociables.

APPELANT(S) :

NOM :

_____

ADRESSE :

_____

_____

CP :

_____

CONTACT : TÉL :_____ CELL :_____ COURRIEL : _____

N^{O} DE MEMBRE DE LA FTC : _____

Note #1 : S'il y a plus d'un appelant, inscrire les informations demandées ci-dessus au dos de cette page pour chaque appelant.

Note #2 : Des frais d'appel de 250 $ sont joints à l'avis : ☐

ENJEU QUI FAIT L'OBJET DE LA RÉCLAMATION OU DE L'APPEL :

L'enjeu est lié (cocher au moins une option) :

- ☐ à l'admissibilité ;
- ☐ à la sélection ;
- ☐ à un conflit d'intérêts ;
- ☐ à la discipline ;
- ☐ au statut de membre.

Pièce(s) jointe(s) requise(s) :

1. copie de la politique ou de la procédure de la FTC dont il est question ;
2. preuve de l'action de la FTC dont il est question.

Explication détaillée des motifs d’appel de l’appelant :

(REMARQUE : Étant donné que seule cette page sera lue, veuillez être le plus succinct et précis possible.)

Date :

Signature :

Recours demandé :

(REMARQUE : Étant donné que seule cette page sera lue, veuillez être le plus succinct et précis possible.)

Date :

Signature :

ANNEXE C — Dossier du gestionnaire de l'appel

Gestionnaire de l'appel : _____

☐ Les motifs d'appel sont insuffisants.

L'avis écrit de rejet d'appel a été envoyé à l'appelant/au défendeur le _____(date) par courriel avec une confirmation, et/ou une lettre recommandée a été envoyée le _____(date).

☐ Les motifs d'appel sont suffisants.

La FTC formera un comité d'appel.

La fonction d'arbitre sera remplie par _____
OU
Un comité composé de trois personnes sera créé :

1. _____(président)
2. _____
3. _____

Date de l'audience _____

L'appelant et le défendeur ont été avisés le _____(date).

Autres participants invités :

Documents fournis (indiquer le titre des documents)

1.
2.
3.
4.

Type d'audition :

☐ en personne ;
☐ par téléphone/webinaire ;
☐ autre — veuillez préciser : _____.

ANNEXE D — Décision écrite du comité d'appel (dans les 14 jours suivant l'audience)

Le comité a décidé :

- ☐ de rejeter l'appel et de confirmer la décision portée en appel ;
- ☐ d'accueillir l'appel et de renvoyer l'affaire à la personne ou à l'entité responsable de la décision originale afin qu'elle prenne une nouvelle décision ;
- ☐ d'accueillir l'appel et de modifier la décision.

Raisons :

Date :

Signature du président du comité d'appel :

MÉDIAS SOCIAUX (EN RÉVISION)

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01-06-20	**RÉVISION : 01-06-20**

1. Préambule

La Fédération de tir du Canada sait que les personnes interagissent et communiquent fréquemment par l'entremise des médias sociaux. La Fédération de tir du Canada avise les personnes que tout comportement qui ne correspond pas aux normes prônées dans le *Code de conduite et d'éthique* de la Fédération de tir du Canada pourrait entrainer des mesures disciplinaires en vertu de la politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada.

2. Application de la présente politique

La présente politique s'applique à tous les participants liés à l'organisation, selon la définition fournie dans la section « Définitions ».

3. Conduite et comportements

Conformément à la politique *Discipline et plaintes* et au *Code de conduite et d'éthique* de la Fédération de tir du Canada, les comportements sur les médias sociaux décrits ci-après peuvent être considérés comme des infractions :

- publier un commentaire irrespectueux, haineux, préjudiciable, dénigrant, insultant ou autrement négatif sur les médias sociaux à propos d'un participant lié à l'organisation qui fait partie de la Fédération de tir du Canada ou qui est lié à la Fédération de tir du Canada;
- publier une photo, une photo modifiée ou une vidéo préjudiciable, irrespectueuse, insultante ou autrement négative sur les médias sociaux à propos d'un participant lié à l'organisation qui fait partie de la Fédération de tir du Canada ou qui est lié à la Fédération de tir du Canada;
- créer, ou contribuer à, un groupe Facebook, une page Web, un compte Instagram, un fil Twitter, un blogue ou un forum en ligne exclusivement ou partiellement consacré à la promotion de remarques ou de commentaires négatifs à propos de la Fédération de tir du Canada, de ses intervenants ou de sa réputation;
- relations personnelles ou sexuelles inappropriées entre des personnes dont les interactions reposent sur des rapports de pouvoir inégaux, p. ex., athlètes et personnel de soutien aux athlètes, administrateurs et employés, officiels et athlètes, etc.;
- tout cas de cyberintimidation ou de cyberharcèlement entre un participant lié à l'organisation et un autre participant lié à l'organisation (y compris un coéquipier, un entraineur, un adversaire, un bénévole ou un officiel), ce qui englobe, sans exclure d'autres possibilités, les comportements énumérés ci-après sur les médias sociaux, les applications de messagerie texte et les systèmes de courriel : insultes répétées, commentaires négatifs, comportements vexatoires, canulars ou blagues, menaces,

usurpation d'identité, propagation de rumeurs ou de mensonges ou autres comportements préjudiciables.

Toute conduite ou tout comportement survenant sur les médias sociaux peut être assujetti à la politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada, à la discrétion de la tierce partie indépendante.

4. Responsabilités des participants liés à l'organisation

Les participants liés à l'organisation reconnaissent que leurs activités sur les médias sociaux peuvent être vues par tout le monde, y compris la Fédération de tir du Canada.

Lorsque les participants liés à l'organisation utilisent les médias sociaux, ils doivent adopter un comportement approprié, qui cadre avec leur rôle et leur statut auprès de la Fédération de tir du Canada.

Le fait de supprimer du contenu sur les médias sociaux après l'avoir publié (de façon privée ou publique) ne soustrait pas un participant lié à l'organisation à l'application de la politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada.

Un participant lié à l'organisation qui estime que les activités d'un autre participant lié à l'organisation sur les médias sociaux sont inappropriées ou possiblement contraires aux politiques et aux procédures de la Fédération de tir du Canada doit signaler l'incident à la Fédération de tir du Canada en suivant le processus décrit dans la politique *Discipline et plaintes* de la Fédération de tir du Canada.

5. Responsabilités de la Fédération de tir du Canada

Si la Fédération de tir du Canada interagit de manière non officielle avec un participant lié à l'organisation sur les médias sociaux (p. ex., en retweetant une publication ou en partageant une photo sur Facebook), ce participant lié à l'organisation peut, en tout temps, demander à la Fédération de tir du Canada de mettre fin à cette interaction. La Fédération de tir du Canada acquiescera à cette demande et cessera les interactions.