POLITIQUE EN MATIÈRE DE PLAINTES ET DE MESURES DISCIPLINAIRES

Classification : FONCTIONNEMENT	
Section de la politique : Conseil d'administration	**Approuvée par :** Conseil d'administration
Date d'entrée en vigueur : 1er octobre 2026	**Prochaine révision :** 30 septembre 2028
Version antérieure : entrée en vigueur le 1er octobre 2022	

PRÉAMBULE

1. Conformément au Code de conduite de Hockey Canada (le « Code »), les athlètes, officielles et officiels, membres du personnel et membres du personnel d'une équipe de Hockey Canada doivent respecter certaines normes de comportement conformes aux attentes et aux valeurs fondamentales de Hockey Canada.

2. Le non-respect de ces normes de comportement pourrait avoir des répercussions néfastes sur Hockey Canada, la personne concernée ou une ou plusieurs tierces parties; tout manquement au Code doit être signalé et traité.

3. La présente politique décrit la procédure à suivre pour signaler des allégations concernant une ou plusieurs violations du Code ainsi que la méthode à adopter pour traiter et régler ces allégations.

PORTÉE

4. Le Code interdit un large éventail de comportements. Les comportements prohibés dépassent le cadre de la présente politique s'ils relèvent : (i) du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) ou de la Politique sur la gestion des plaintes pour maltraitance de Hockey Canada; (ii) du Programme canadien pour la prévention de la manipulation de compétitions (PCPMC); (iii) du Programme canadien antidopage (PCA) ou du Code mondial antidopage.

5. Il est entendu que la présente politique s'applique uniquement aux violations du Code qui ne relèvent pas : (i) du pouvoir de Sport Intégrité Canada (SIC) ou du pouvoir conféré au tiers indépendant de Hockey Canada en vertu de la Politique sur la gestion des plaintes pour maltraitance d'enquêter sur un incident allégué de comportement prohibé ou d'imposer des sanctions disciplinaires à cet égard; (ii) du pouvoir de SIC d'enquêter sur un incident allégué de manipulation de compétitions ou d'imposer des sanctions disciplinaires à cet égard; (iii) du pouvoir conféré à SIC en vertu du Programme canadien antidopage ou à l'Agence mondiale antidopage en vertu du Code de l'AMA d'enquêter sur toute violation alléguée des règles antidopage ou d'imposer des sanctions disciplinaires à cet égard.

Section 1 – Définitions

6. Les termes ci-après ont les sens suivants aux fins de la présente politique :

a. « **arbitre** » désigne la personne nommée pour traiter une plainte conformément au processus décrit à partir de l'article 25 ci-après.

b. « **CCUMS** » désigne le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, ainsi que toutes ses modifications successives.

c. « **Code** » désigne le Code de conduite de Hockey Canada, ainsi que toutes ses modifications successives.

d. « **Code de l'AMA** » désigne le Code mondial antidopage, ainsi que toutes ses modifications successives.

e. « **comportement grave** » désigne tout comportement autre qu'un comportement prohibé, une violation alléguée des règles antidopage ou une violation d'une politique sur la manipulation de compétitions, qui aurait causé un préjudice grave à une tierce partie ou qui, s'il était avéré, pourrait porter gravement atteinte à la réputation de Hockey Canada ou du hockey.

f. « **comportement prohibé** » désigne tout comportement décrit à la section 5 du CCUMS, ainsi que toutes ses modifications successives, y compris la maltraitance.

g. « **CRDSC** » désigne le Centre de règlement des différends sportifs du Canada.

h. « **destinataire** » désigne la personne ou l'entité à laquelle une plainte est soumise.

i. « **enquêteur** » désigne une personne chargée d'enquêter sur une plainte.

j. « **équipe ELT** » désigne l'équipe de la haute direction (ELT) de Hockey Canada.

k. « **maltraitance** » désigne une omission ou un acte volontaire visés aux articles 5.2 à 5.6 du CCUMS qui entraîne un préjudice ou un risque de préjudice physique ou psychologique.

l. « **membre de l'équipe SLT** » désigne un membre de l'équipe de la direction (SLT) de Hockey Canada.

m. « **membre du personnel** » désigne toute personne rémunérée ou employée par Hockey Canada ou faisant du bénévolat auprès de Hockey Canada.

n. « **mis en cause** » désigne une personne visée qui fait l'objet d'une plainte.

o. « **partie** » désigne un plaignant ou un mis en cause.

p. « **parties prenantes du sport** » désigne les organismes sportifs indépendants à qui Hockey Canada doit divulguer des informations obtenues conformément à la présente politique, peu importe si ces informations proviennent de la plainte, de mesures provisoires, d'une décision définitive d'un arbitre ou de sanctions imposées. La liste des parties prenantes du sport comprend les membres régionaux, provinciaux et territoriaux de Hockey Canada, SIC, Sport Canada, la Fédération internationale de hockey sur glace et ses fédérations membres, les organismes nationaux de sport, les organismes sportifs

provinciaux et territoriaux, les organismes multisports, ainsi que les équipes ou ligues sportives.

q. « **PCA** » désigne le Programme canadien antidopage, ainsi que toutes ses modifications successives.

r. « **PCPMC** » désigne le Programme canadien pour la prévention de la manipulation de compétitions.

s. « **personne mineure** » désigne une personne âgée de moins de 19 ans.

t. « **personne visée** » désigne toute personne à laquelle le Code s'applique, à l'exception des personnes élues ou nommées au conseil d'administration de Hockey Canada. Les plaintes visant ces personnes ne relèvent pas de la présente politique et sont plutôt traitées conformément au Code de conduite des administrateurs et administratrices ainsi qu'à la politique sur les conflits d'intérêts.

u. « **plaignant** » désigne la personne qui dépose une plainte.

v. « **plainte** » désigne les allégations présentées à Hockey Canada ou au tiers indépendant selon lesquelles une personne visée aurait adopté un comportement qui contrevient au Code, à l'exception des comportements qui relèvent du CCUMS, de la Politique sur la gestion des plaintes pour maltraitance, du PCPMC, du PCA ou du Code de l'AMA.

w. « **politique** » désigne la présente Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires, ainsi que toutes ses modifications successives.

x. « **programme de Hockey Canada** » désigne tout programme, tournoi (y compris les championnats nationaux), activité sur glace ou hors glace ou événement, de nature commerciale ou sociale, sous l'égide, la commandite, le contrôle direct ou la supervision de Hockey Canada ou de la Fondation Hockey Canada, ainsi que les autres programmes, activités sur glace ou hors glace ou événements désignés chacun comme programme de Hockey Canada par Hockey Canada, à son entière discrétion, y compris toute compétition à laquelle participe une équipe nationale de Hockey Canada.

y. « **SIC** » désigne Sport Intégrité Canada.

z. « **violation** » désigne une conclusion selon laquelle il y a eu violation du Code.

aa. « **violation des règles antidopage** » désigne les circonstances et les comportements décrits au règlement 2 du PCA, ainsi que toutes ses modifications successives.

SECTION 2 – DÉPÔT D'UNE PLAINTE

7. Toute plainte peut être soumise à n'importe quel membre de l'équipe ELT, qui la transmet aux autres membres de l'équipe ELT au plus tard à la prochaine réunion de l'équipe ELT. Si le plaignant est un membre du personnel de Hockey Canada, il peut soumettre sa plainte à un membre de l'équipe SLT, qui la transmet immédiatement, au nom du plaignant, à n'importe quel membre de l'équipe ELT.

8. Dès réception d'une plainte, l'équipe ELT l'examine afin de déterminer, par vote majoritaire, si les allégations formulées, si elles étaient avérées, constitueraient un comportement grave. Si l'équipe ELT détermine qu'une plainte présente des allégations de comportement grave, elle retient les services d'un cabinet d'avocats indépendant pour enquêter sur l'affaire, comme il est précisé aux articles 23 et 24 ci-après.

9. Une plainte qui ne comporte aucune allégation de comportement grave relève de la compétence de l'équipe ELT et doit être traitée par celle-ci, à moins que l'équipe ELT ne décide expressément de retenir les services d'un cabinet d'avocats indépendant pour enquêter sur l'affaire.

10. À sa discrétion, Hockey Canada, y compris tout membre de l'équipe ELT, peut agir à titre de plaignant et engager le processus de plainte prévu par la présente politique. Le cas échéant, la décision d'engager ou non le processus de plainte est prise par vote majoritaire de l'équipe ELT, en consultation avec les membres du personnel que celle-ci juge appropriés.

11. Dans la mesure du possible, les plaintes sont soumises par écrit. La décision d'accepter une plainte formulée autrement que par écrit appartient à l'équipe ELT, à son entière discrétion. L'équipe ELT peut également décider, à sa discrétion, si elle accepte une plainte anonyme (c'est-à-dire une plainte où le plaignant ne souhaite pas que son identité soit dévoilée au mis en cause).

12. L'équipe ELT peut demander des renseignements supplémentaires au plaignant avant de prendre une décision en application de l'article 7 ou 8.

13. Si l'équipe ELT reçoit une plainte qui ne comporte aucune allégation visant une personne visée, ou s'il n'y a pas d'allégation de violation du Code, la plainte peut être aussitôt rejetée par vote majoritaire de l'équipe ELT. Le plaignant est alors informé des raisons du rejet immédiat, et la décision est sans appel. Il est à noter que, même si une plainte est immédiatement rejetée, d'autres recours sont possibles. Hockey Canada peut offrir de l'aide en ce sens, mais n'est pas tenue de fournir quelque conseil ou recommandation au plaignant à cette fin.

14. Toute plainte concernant une personne visée qui comporte des allégations de comportement prohibé, de manipulation de compétitions ou de violation des règles antidopage doit être transmise à SIC. Aucun autre destinataire n'a compétence, en application de la présente politique, pour traiter une plainte concernant un comportement prohibé, le dopage ou la manipulation de compétitions. L'équipe ELT peut toutefois décider de poursuivre le traitement de tout élément d'une telle plainte qui ne concerne pas la maltraitance, la manipulation de compétitions ou le dopage, dans l'attente du règlement des éléments de la plainte qui ne relèvent pas de sa compétence.

15. Une personne mineure peut porter plainte. Sans être tenue de le faire, la personne mineure peut désigner un parent, un tuteur ou une tutrice ou une autre personne adulte pour la représenter tout au long du processus prévu dans la présente politique. Il est entendu qu'une plainte ne sera pas rejetée simplement parce qu'elle a été soumise par une personne mineure plutôt que par un parent, un tuteur ou une tutrice.

16. Sous réserve de toute disposition contraire dans la présente section 2, toute plainte visant un membre de l'équipe ELT doit être soumise directement à l'avocat-conseil associé de Hockey Canada. Si une ou un membre de l'équipe ELT reçoit une plainte visant un membre de l'équipe ELT, elle ou il doit la transmettre immédiatement à l'avocat-conseil associé. Toute plainte visant un membre de l'équipe ELT, y compris une plainte anonyme ou une plainte qui n'est pas présentée par écrit, doit être transmise par l'avocat-conseil associé à un cabinet d'avocats indépendant aux fins d'enquête.

SECTION 3 – GESTION DES PLAINTES

(i) Allégations n'atteignant pas le seuil de comportement grave

17. Si, après l'examen initial, la plainte n'a pas été rejetée en application de l'article 13 de la présente politique et qu'il est déterminé qu'elle contient des allégations qui, si elles étaient avérées, ne constitueraient pas un comportement grave, l'équipe ELT peut désigner une ou plusieurs personnes pour agir à titre d'enquêteur. À son entière discrétion, l'équipe ELT peut désigner à ce titre une personne qui a un lien de dépendance avec Hockey Canada, y compris une ou un membre de l'équipe ELT, pourvu que cette personne ne soit pas en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent avec une partie ou avec toute autre personne ou organisation qui pourrait être touchée par le règlement de la plainte. Lorsque la plainte relève de la compétence de Hockey Canada et porte sur le non-respect d'une règle d'équipe (p. ex. non-respect d'un couvre-feu, retard à une réunion d'équipe, utilisation non autorisée d'un téléphone cellulaire) dans le cadre d'un programme de Hockey Canada, l'équipe ELT peut désigner comme enquêteur une personne associée à ce programme, y compris la ou le membre du personnel le plus haut placé sur place. Cette désignation peut avoir lieu avant, pendant ou après le programme de Hockey Canada en question. L'enquêteur peut, à son entière discrétion, mener son enquête de la manière qu'il juge appropriée et choisir de suivre l'approche générale décrite à l'annexe A.

18. Si, à tout moment au cours de son enquête, l'enquêteur découvre des faits laissant croire qu'un comportement grave pourrait avoir eu lieu, il doit suspendre immédiatement son enquête jusqu'à ce que l'équipe ELT lui donne d'autres directives et en informer celle-ci afin qu'elle puisse déterminer si l'affaire doit être confiée à un cabinet d'avocats indépendant et traitée conformément aux articles 23 et 24 ci-dessous.

19. Au terme de son enquête, l'enquêteur présente ses conclusions à l'équipe ELT, y compris son avis quant à savoir si une violation a eu lieu, et formule une recommandation quant aux mesures disciplinaires qui, s'il y a lieu, devraient être imposées au mis en cause. Toute conclusion selon laquelle une violation a eu lieu doit être établie selon la prépondérance des probabilités (c.-à-d. qu'il est plus probable qu'une violation ait eu lieu que le contraire), à moins que le Code ne prévoie une norme de preuve plus élevée.

20. À la réception des conclusions et de la recommandation de l'enquêteur, l'équipe ELT détermine les mesures disciplinaires à imposer au mis en cause, s'il y a lieu.

21. Toute décision concernant le règlement d'une plainte traitée en vertu de l'alinéa 3(i) de la présente politique est communiquée par écrit au plaignant et au mis en cause et ne peut faire l'objet d'un appel.

(ii) Allégations atteignant le seuil de comportement grave

22. Si, après l'examen initial, il est déterminé que la plainte contient des allégations de comportement grave, l'équipe ELT détermine s'il y a lieu d'imposer une sanction provisoire au mis en cause. Avant d'imposer une telle sanction, l'équipe ELT sollicite les observations écrites du plaignant et du mis en cause à ce sujet. Toute décision de l'équipe ELT concernant une sanction provisoire ne peut faire l'objet d'un appel.

23. Une fois cette décision prise, l'équipe ELT retient les services d'un avocat indépendant ou d'un cabinet d'avocats indépendant pour agir à titre d'enquêteur. L'enquêteur mène son enquête de la manière qu'il juge appropriée, pourvu que celle-ci respecte de façon générale son mandat et l'approche décrite à l'annexe A.

24. L'enquêteur prépare un rapport d'enquête comprenant un sommaire de la preuve et un résumé, mais ne donne aucun avis quant à savoir si une violation a eu lieu et ne formule aucune recommandation concernant les mesures disciplinaires. Le rapport est remis à l'équipe ELT.

25. À la réception du rapport d'enquête, l'équipe ELT retient les services d'un arbitre pour tenir une audience concernant la plainte. L'équipe ELT veille à ce que la personne nommée à titre d'arbitre ne soit pas en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent avec une partie ou avec toute autre personne ou organisation qui pourrait être touchée par le règlement de la plainte.

26. L'équipe ELT remet une copie du rapport d'enquête à l'arbitre. Lorsque l'équipe ELT a imposé des sanctions provisoires au mis en cause au début du processus, l'arbitre a le pouvoir de lever ou de modifier ces sanctions s'il le juge approprié à la lumière des conclusions du rapport d'enquête.

27. L'arbitre, en consultation avec l'équipe ELT, détermine ensuite les modalités selon lesquelles la plainte sera entendue. Cette décision est sans appel. L'audience peut se tenir en personne, par téléphone ou au moyen d'un autre mode de communication; elle peut également être fondée sur l'examen du rapport d'enquête, avec ou sans observations orales ou écrites supplémentaires des parties, à la discrétion de l'arbitre. Elle peut aussi combiner ces différentes méthodes ou prendre toute autre forme que l'arbitre juge appropriée.

28. Au moment d'établir les modalités de l'audience, l'équipe ELT et l'arbitre tiennent tous deux compte de l'impact que la procédure retenue pourrait avoir sur le plaignant. Par exemple, les modalités retenues ne doivent pas faire en sorte que le plaignant soit tenu de répéter sa version des faits à de multiples reprises tout au long du processus, à moins que cela ne soit absolument nécessaire pour assurer l'équité procédurale.

29. Si le plaignant est une personne mineure et que son parent, son tuteur ou sa tutrice ou une autre personne adulte le représentant a participé au dépôt de la plainte, l'arbitre communique avec la personne mineure par l'intermédiaire de cette personne. L'arbitre communique toujours avec un mis en cause mineur par l'intermédiaire du parent, du tuteur ou de la tutrice ou d'une autre personne adulte le représentant.

30. L'audience est menée selon la procédure que l'arbitre juge appropriée dans les circonstances. Si l'arbitre décide de recevoir des éléments de preuve des parties en plus des conclusions figurant dans le rapport d'enquête, il n'est lié par aucune règle judiciaire régissant l'admissibilité des éléments de preuve.

31. Les lignes directrices suivantes s'appliquent à toutes les audiences :

a. Les parties sont avisées dans un délai raisonnable du jour, de l'heure et du lieu de l'audience. Chaque partie est réputée pouvoir être jointe immédiatement à son adresse postale actuelle, à son numéro de téléphone cellulaire actuel ou à son adresse courriel personnelle actuelle. Tout avis envoyé par l'un de ces moyens est réputé avoir été reçu par la partie. Il incombe à chaque partie de veiller à ce que Hockey Canada dispose de ses coordonnées à jour.
b. Les parties peuvent retenir, à leurs frais, les services d'un représentant, d'un conseiller ou d'un avocat pour les représenter.
c. À moins que l'arbitre n'en décide autrement, les conclusions du rapport d'enquête (s'il y a lieu) ne sont pas remises en litige, et l'arbitre évite de reproduire le travail déjà accompli par l'enquêteur.
d. Toute partie d'âge mineur n'est pas tenue d'assister ou de participer à une éventuelle audience, mais un parent, un tuteur ou une tutrice ou une autre personne adulte la représentant peut le faire en son nom.

32. Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut obtenir des conseils indépendants.

33. Après l'audience, l'arbitre détermine s'il y a eu violation et, le cas échéant, la nature des sanctions à imposer. Toute conclusion à cet égard est établie selon la prépondérance des probabilités, à moins que le Code ne prévoie une norme de preuve plus élevée. Dans les quatorze (14) jours suivant la fin de l'audience, l'équipe ELT communique à toutes les parties la décision de l'arbitre. L'arbitre rédige ensuite un exposé détaillé des motifs de sa décision, qui est également transmis à toutes les parties.

34. Dans des circonstances extraordinaires, l'arbitre peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la fin de l'audience, puis rendre une décision complète par écrit et ses justifications avant l'expiration du délai de quatorze (14) jours.

(iii) <u>Allégations visant une ou un membre de l'équipe ELT</u>

35. Si les allégations visent une ou un membre de l'équipe ELT, le processus décrit aux articles 22 à 34 ci-dessus s'applique, sauf que l'avocat-conseil associé assume les responsabilités attribuées à l'équipe ELT.

36. Nonobstant les articles 22 et 35 ci-dessus, il revient à l'enquêteur chargé d'enquêter sur la plainte de déterminer si des sanctions provisoires doivent être imposées au membre de l'équipe ELT.

SECTION 4 – SANCTIONS

37. Pour déterminer les sanctions appropriées, l'équipe ELT ou l'arbitre, selon le cas, tient compte des facteurs pertinents, notamment :

a. la gravité de la violation – ce facteur doit se voir accorder le plus grand poids dans l'analyse, les violations plus graves entraînant des sanctions plus sévères;
b. les antécédents et tout historique de comportement inadéquat du mis en cause;
c. le risque, potentiel ou réel, que pose le mis en cause à la sécurité ou au bien-être d'autrui;
d. l'admission volontaire des violations par le mis en cause, la reconnaissance de sa responsabilité ou sa collaboration à l'enquête ou au processus disciplinaire de Hockey Canada;
e. l'impact réel ou apparent de l'incident sur le plaignant, sur Hockey Canada ou ses membres ou sur la communauté du sport;
f. les circonstances propres au mis en cause visé par les sanctions (p. ex. dépendance, incapacité, maladie);
g. la question de savoir si, compte tenu des circonstances et des faits qui ont été établis, la poursuite de la participation à des programmes sanctionnés par Hockey Canada ou le maintien de l'association à Hockey Canada est indiquée;
h. d'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.

Dans les affaires tranchées par un arbitre, celui-ci traite de chacun de ces facteurs dans sa décision écrite. Si l'arbitre prend en considération un facteur qui ne figure pas à cette liste, il fournit une explication écrite.

38. Toute sanction imposée doit être proportionnée et raisonnable. L'application de mesures disciplinaires progressives peut être appropriée, mais n'est pas obligatoire. Un seul incident peut suffire à justifier des sanctions accrues ou combinées.

39. Après avoir pris en considération les facteurs énumérés à l'article 37 ci-dessus, l'équipe ELT ou l'arbitre, selon le cas, peut imposer les sanctions suivantes, seules ou de manière combinée :

a. **Avertissement verbal ou écrit** – Une réprimande verbale ou un avis écrit officiel indiquant qu'une personne visée a commis une violation et que des sanctions plus sévères seront imposées si cette personne est impliquée dans une autre violation.

b. **Éducation** – L'obligation pour une personne visée de suivre une formation particulière ou de prendre des mesures correctives semblables afin de remédier à une violation.

c. **Probation** – L'obligation pour une personne visée de faire l'objet d'une certaine forme de supervision ou de surveillance pendant une période donnée lorsqu'elle participe à tout programme, à toute activité, à toute compétition ou à tout événement commandités, organisés ou régis par Hockey Canada. Toute autre violation commise pendant la période de probation entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires, y compris vraisemblablement une suspension, une inadmissibilité permanente ou, dans le cas d'une ou d'un membre du personnel, un possible congédiement. Cette sanction peut également inclure une perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pendant une période définie.

d. **Suspension** – Suspension, pour une période déterminée ou jusqu'à nouvel ordre, de la participation, à quelque titre que ce soit, à tout programme, à toute activité, à toute compétition ou à tout événement commandités, organisés ou régis par Hockey Canada. La réintégration d'une personne visée suspendue peut faire l'objet de certaines restrictions ou être conditionnelle au respect, par la personne visée, de conditions précises imposées par l'arbitre et établies au moment de la suspension. Si la personne visée est une ou un membre du personnel, la suspension peut prendre la forme d'un nombre déterminé de jours, avec ou sans rémunération.

e. **Restrictions d'admissibilité** – Restrictions ou interdictions relativement à certains types de participation, tout en permettant la participation à d'autres titres sous réserve de conditions strictes.

f. **Inadmissibilité permanente** – Inadmissibilité à la participation, à quelque titre que ce soit et pour le reste de la vie de la personne visée, à tout programme, à toute activité, à toute compétition ou à tout événement commandités, organisés ou régis par Hockey Canada.

g. **Congédiement** – Si la personne visée est une ou un membre du personnel, les sanctions peuvent prendre la forme de conséquences liées à l'emploi qui sont conformes aux mesures disciplinaires décrites ci-dessus, pouvant aller jusqu'au congédiement.

h. **Autres sanctions discrétionnaires** – D'autres sanctions peuvent être imposées, notamment d'autres pertes de privilèges, des interdictions de contact, la perte de

points, de prix ou de médailles, l'annulation de résultats ou toute autre restriction ou condition jugée nécessaire ou appropriée.

40. À moins que l'organisme de sanction (soit l'équipe ELT ou l'arbitre) ou le CRDSC n'en décide autrement, toute mesure disciplinaire prend effet immédiatement et demeure en vigueur dans l'attente du résultat de l'appel interjeté par le mis en cause, le cas échéant.

41. En plus d'être passible de mesures disciplinaires en application de la présente politique, une ou un membre du personnel de Hockey Canada visé par une plainte s'expose également aux sanctions prévues dans son contrat de travail ou dans les politiques du service des ressources humaines, s'il y a lieu. Ces sanctions peuvent être imposées avant ou après toute décision concernant une plainte traitée en vertu de la présente politique.

SECTION 5 – NON-RESPECT DES SANCTIONS

42. L'organisme de sanction est habilité à imposer des mesures disciplinaires supplémentaires si un mis en cause enfreint les conditions d'une sanction définitive ou des mesures provisoires qui lui sont imposées en application de la présente politique.

43. Lorsqu'il reçoit des renseignements indiquant qu'un mis en cause aurait enfreint une mesure provisoire ou une sanction définitive, l'organisme de sanction détermine s'il y a lieu d'imposer des sanctions supplémentaires.

44. L'organisme de sanction donne au mis en cause une juste chance de présenter ses observations et de répondre à toute allégation ou à tout élément de preuve laissant entendre qu'il pourrait avoir contrevenu aux conditions des mesures provisoires ou des sanctions qui lui ont été imposées. L'organisme de sanction doit prendre en compte toutes les observations et preuves pertinentes avant de prendre une décision.

45. Si l'organisme de sanction décide que des sanctions supplémentaires sont justifiées, il tient compte, entre autres facteurs qu'il juge pertinents dans les circonstances, de la nature du non-respect des sanctions, de l'impact de ce non-respect sur le milieu sportif et du comportement du mis en cause au cours du processus engagé en vertu de la section 5.

46. Toute décision rendue en vertu de la présente section 5 constitue une décision définitive et peut faire l'objet d'un appel si elle figure parmi la liste des décisions énumérées à la section 10.

SECTION 6 – ALLÉGATIONS MALVEILLANTES

47. Si l'organisme de sanction estime qu'une plainte pourrait avoir été déposée dans l'intention de nuire, qu'elle est sciemment fausse, qu'elle n'a pas été déposée de bonne foi ou qu'elle a été déposée à des fins de rétribution, de représailles ou de vengeance, l'organisme de sanction donne au plaignant l'occasion de présenter des observations avant qu'une décision définitive ne soit rendue. Si, après avoir examiné les observations du plaignant, l'organisme de sanction détermine que la plainte était malveillante, fausse, de mauvaise foi ou faite à des fins de rétribution, de

représailles ou de vengeance, il peut imposer une ou plusieurs des sanctions prévues à l'article 39 de la présente politique ou ordonner au plaignant de payer les frais découlant de toute enquête ou de tout processus décisionnel ayant résulté de ses allégations. Un plaignant qui est membre du personnel et qui fait l'objet d'une sanction en application du présent article s'expose également aux sanctions prévues dans son contrat de travail ou dans les politiques du service des ressources humaines, s'il y a lieu.

48. Si une sanction est imposée à un plaignant dont la plainte a été traitée de façon anonyme, l'organisme de sanction peut divulguer l'identité du plaignant au mis en cause ainsi qu'à toute autre personne ou entité qui doit la connaître afin de donner effet à la sanction imposée ou d'envisager des conséquences supplémentaires si le plaignant est une ou un membre du personnel.

SECTION 7 – OBLIGATIONS DE CONFIDENTIALITÉ

49. Le processus disciplinaire est confidentiel et implique la participation des parties (y compris, s'il y a lieu, d'un parent, d'un tuteur ou d'une tutrice ou d'une autre personne adulte représentant la personne mineure), de l'équipe ELT ou de l'avocat-conseil associé, de l'arbitre ainsi que de tout conseiller indépendant de ces personnes ou entités. Une fois le processus amorcé, aucune partie, aucun témoin ni aucune autre personne ayant connaissance d'une plainte ne doit divulguer de renseignements confidentiels se rapportant à la plainte, y compris toute sanction provisoire connexe, à quiconque ne participant pas au processus, sauf pour obtenir un avis juridique ou si la loi l'exige. Malgré ce qui précède, un ou une membre de l'équipe ELT ou l'avocat-conseil associé peut faire rapport au conseil d'administration de Hockey Canada ou de la Fondation Hockey Canada au sujet d'une enquête ou d'un processus en cours, s'il ou elle juge qu'il est indiqué de le faire pour permettre à ce conseil de s'acquitter de ses fonctions de gouvernance. De plus, l'arbitre peut, en consultation avec l'équipe ELT, décider de lever les restrictions en matière de confidentialité après qu'une décision définitive a été rendue, lorsqu'il juge approprié de le faire.

50. Le non-respect de ces obligations de confidentialité par toute personne mentionnée à l'article 49 ci-dessus peut entraîner l'imposition de sanctions en application de la présente politique.

51. Toute allégation de non-respect des obligations de confidentialité relatives à une plainte doit être soumise à l'organisme de sanction, lequel peut imposer des mesures provisoires à toute personne à qui il est reproché d'avoir divulgué des renseignements confidentiels.

a. Si l'allégation est formulée pendant qu'un processus de plainte est en cours, l'organisme de sanction informe la personne à qui le manquement est reproché qu'une plainte pour non-respect de l'obligation de confidentialité a été déposée contre elle. L'organisme de sanction rend une décision relativement au manquement allégué à l'obligation de confidentialité. À sa discrétion, l'organisme de sanction peut rendre cette décision avant sa décision principale ou en même temps que celle-ci.
b. Si l'allégation est formulée après la conclusion du processus de plainte, la plainte pour non-respect de l'obligation de confidentialité est traitée comme une plainte distincte

conformément à la présente politique, avec les adaptations nécessaires pour tenir compte du fait qu'une plainte déposée en vertu du présent alinéa 51b. porte sur un manquement à l'obligation de confidentialité plutôt que sur une violation.

SECTION 8 – REPRÉSAILLES ET MESURES DE RÉTORSION

52. Quiconque dépose une plainte en vertu de la présente politique ou présente des éléments de preuve dans le cadre d'un processus de plainte ne doit faire l'objet de représailles ou de mesures de rétorsion de la part d'une personne ou d'un groupe. Toute forme de représailles ou de rétorsion pourra faire l'objet d'un processus disciplinaire, conformément à la présente politique. Toute affaire soumise en vertu de la présente section 8 est traitée comme une plainte distincte conformément à la présente politique, avec les adaptations nécessaires pour tenir compte du fait qu'une plainte déposée en vertu de la présente section porte sur des représailles ou des mesures de rétorsion plutôt que sur une violation.

SECTION 9 – ENREGISTREMENT DES DÉCISIONS

53. Hockey Canada conserve un registre de toutes les décisions rendues en application de la présente politique.

54. Si la décision concerne une ou un membre du personnel, une copie de celle-ci peut être versée à son dossier d'emploi confidentiel.

55. Toute décision rendue conformément à la présente politique peut, à l'entière discrétion de l'équipe ELT, s'il y a lieu, être communiquée aux parties prenantes du sport si l'équipe ELT estime de bonne foi que cette divulgation est nécessaire afin que des mesures appropriées soient prises pour protéger d'autres milieux sportifs pendant toute la durée d'application des sanctions imposées au mis en cause.

SECTION 10 – APPELS

56. Seules les décisions ci-dessous rendues en application de la présente politique peuvent faire l'objet d'un appel auprès du CRDSC :

a. Lorsque l'arbitre rend une décision définitive imposant au mis en cause une suspension exprimée en nombre de jours plutôt qu'en nombre de matchs, le mis en cause ne peut interjeter appel que si la durée de la suspension excède trente (30) jours.
b. Lorsque l'arbitre rend une décision définitive imposant au mis en cause une suspension exprimée en nombre de matchs plutôt qu'en nombre de jours, le mis en cause ne peut interjeter appel que si la durée de la suspension excède quinze (15) matchs.
c. Lorsque l'arbitre impose à une partie le paiement de frais.

d. Un plaignant ne peut interjeter appel d'une décision définitive que si l'arbitre a conclu qu'aucune violation n'avait eu lieu.

57. Il est entendu que les décisions imposant au mis en cause une suspension d'une durée inférieure à celles prévues aux alinéas 56a. ou 56b. ci-dessus, mais l'obligeant à présenter une demande de rétablissement de ses privilèges (ce qui pourrait donc le rendre inadmissible à participer pendant une période supérieure aux seuils établis ci-dessus), ne peuvent pas faire l'objet d'un appel.

58. Aucune décision rendue par l'équipe ELT en application de la présente politique ne peut faire l'objet d'un appel.

59. Toute décision rendue par le CRDSC relativement à un appel est définitive et exécutoire, sans possibilité de révision ni d'appel. Aucune réclamation, aucun arbitrage, aucune poursuite ni autre procédure judiciaire concernant le différend ne peut être porté devant une autre cour ou un autre tribunal.

SECTION 11 – CONDITIONS GÉNÉRALES

60. Les titres des sections de la présente politique servent uniquement à faciliter la consultation. Ils ne font pas partie intégrante de la politique et ne servent pas à interpréter ni à modifier le libellé des dispositions auxquelles ils se rapportent.

61. Si une disposition de la présente politique est déclarée invalide ou inexécutoire, les autres dispositions n'en sont pas touchées. La présente politique ne sera pas invalidée du seul fait qu'une de ses parties est déclarée invalide.

62. Sauf indication contraire dans la présente politique, le fait de ne pas exercer ou faire appliquer un droit conféré par celle-ci ne constitue pas une renonciation à ce droit et n'empêche pas son exercice ou son application, ni l'exercice ou l'application de tout autre droit, à une autre occasion.

63. Sauf indication contraire, les délais prévus dans la présente politique sont calculés en jours civils consécutifs, y compris les fins de semaine et les jours fériés. Lorsqu'une échéance tombe une fin de semaine ou un jour férié, le jour ouvrable suivant constitue l'échéance aux fins de la présente politique.

64. L'équipe ELT (ou l'avocat-conseil associé, dans le cas d'une plainte visant une ou un membre de l'équipe ELT) peut, à sa discrétion, gérer toute situation liée à une plainte qui n'est pas expressément décrite dans la présente politique. Elle le fait de bonne foi et de manière à garantir aux parties une équité procédurale.

ANNEXE A – PROCÉDURE D'ENQUÊTE

ENQUÊTE

1. L'enquêteur doit tenir compte des lois fédérales, provinciales et territoriales applicables, selon le contexte de la plainte. Lorsqu'une des parties est une ou un membre du personnel ou un entrepreneur de Hockey Canada, l'enquêteur doit examiner les lois relatives à la sécurité en milieu de travail, les politiques de l'organisation en matière de ressources humaines ou consulter des spécialistes indépendants afin de déterminer si des lois s'appliquent à la plainte.

2. Si l'une des parties est une personne mineure, l'enquêteur doit, dans la mesure du possible, adresser toute la correspondance destinée à cette partie à son parent, à son tuteur ou à sa tutrice ou à toute autre personne adulte représentant la personne mineure.

3. Si les forces de l'ordre ont également été saisies de l'objet de la plainte, l'enquêteur pourrait devoir suspendre son enquête à la demande de la police.

4. L'enquêteur peut exiger de toute personne visée qu'elle participe à une enquête, même si elle n'est pas une partie à la plainte. Le défaut de collaborer, notamment le fait d'entraver ou de retarder une enquête, d'altérer, d'endommager, de rendre inutilisables ou de détruire de quelque autre façon des éléments de preuve ou d'autres renseignements, peut mener à des mesures disciplinaires, notamment une interdiction de participer à tout programme de Hockey Canada actuel ou futur et une interdiction permanente de participer à toute activité de Hockey Canada, peu importe le rôle. Si la personne visée est une ou un membre du personnel, le défaut de collaborer peut mener à des mesures disciplinaires liées à son emploi, pouvant aller jusqu'au congédiement.

5. L'enquête peut prendre la forme que l'enquêteur juge appropriée, sous réserve des lois fédérales, provinciales et territoriales en vigueur. Elle peut notamment comprendre :

    a. des entrevues avec le plaignant;
    b. des entrevues avec des témoins – une partie peut suggérer que l'enquêteur rencontre un ou des témoins; si l'enquêteur estime que ce n'est pas nécessaire, il doit indiquer, dans son rapport d'enquête, les motifs pour lesquels ces témoins n'ont pas été rencontrés;
    c. un exposé des faits (de la perspective du plaignant) préparé par l'enquêteur, confirmé par écrit par le plaignant et transmis au mis en cause;
    d. des entrevues avec le mis en cause;
    e. un exposé des faits (de la perspective du mis en cause) préparé par l'enquêteur, confirmé par écrit par le mis en cause et transmis au plaignant.

RAPPORT D'ENQUÊTE

6. L'équipe ELT peut, à sa discrétion, donner des directives à l'enquêteur concernant la portée de son rapport. Le rapport peut se limiter à des résumés des témoignages et à des évaluations de la crédibilité, ou comprendre des renseignements plus substantiels, comme un exposé détaillé, un

exposé des faits, les allégations et/ou des conclusions de fait. L'identité des témoins peut être omise du rapport final lorsque le témoin en a fait la demande et que l'enquêteur estime que cela ne causerait pas de préjudice indu au mis en cause. Pour chaque plainte, l'enquêteur reçoit un cadre de référence précisant son mandat.

7. Dans le cas des plaintes traitées par un arbitre, le rapport d'enquête ne doit faire état d'aucune conclusion quant à savoir s'il y a eu violation ni aucune recommandation en matière de sanction. Ces deux responsabilités incombent exclusivement à l'arbitre.

8. Le rapport d'enquête est remis à l'équipe ELT, qui le transmet à l'arbitre. L'arbitre peut également transmettre aux parties le rapport d'enquête, ou une version caviardée afin de protéger l'identité des témoins, s'il estime que cela est nécessaire aux fins de l'audience. Si l'arbitre détermine que cela n'est pas nécessaire, un résumé du rapport est plutôt transmis aux parties.

9. Si l'équipe ELT ou l'arbitre estime qu'une enquête n'a pas été menée conformément à la présente procédure d'enquête, à la présente politique ou au mandat de l'enquêteur, l'équipe ELT peut faire part à l'enquêteur de ses préoccupations précises et lui demander de prendre toutes les mesures supplémentaires nécessaires pour y remédier. Si l'enquêteur ne prend pas les mesures appropriées pour remédier aux préoccupations soulevées par l'équipe ELT, celle-ci peut retenir les services d'un nouvel enquêteur pour mener le mandat à terme.

10. Si l'enquêteur constate qu'il pourrait y avoir eu une ou plusieurs infractions au *Code criminel* ou un comportement susceptible de constituer un cas de violence faite aux enfants en vertu des lois provinciales ou territoriales applicables, il doit informer le plaignant et l'équipe ELT qu'il est tenu de confier l'affaire à la police. L'enquêteur ne communique pas à la police le nom ou les coordonnées du plaignant sans le consentement écrit de ce dernier, sauf si l'instance qui reçoit le signalement (p. ex. les services de protection de l'enfance, la police) indique que ces renseignements sont requis dans le cadre de son processus.

11. Il est présumé que le rapport d'enquête établit les faits liés à la plainte. Cette présomption peut être réfutée si une partie démontre qu'il y a eu une lacune importante dans le processus d'enquête ou que le rapport présente des conclusions qui ne concordent pas avec les faits établis par l'enquêteur. Si la présomption est réfutée, l'arbitre détermine dans quelle mesure le rapport d'enquête est recevable comme élément de preuve et dans quelle mesure un témoin ou une partie doit apporter de nouveaux éléments de preuve à l'audience. L'arbitre adopte une approche adaptée aux traumatismes dans la prise de ces décisions.

CONFIDENTIALITÉ

12. L'enquêteur prend toutes les mesures raisonnables pour protéger l'identité du plaignant et du mis en cause tout au long de son enquête. Il est toutefois reconnu qu'il n'est pas toujours possible de garantir l'anonymat pendant une enquête.