

INTRODUCTION AND DÉFINITIONS

2023 février

Diving Plongeon Canada (« DPC ») a l'obligation fondamentale et la responsabilité de protéger la santé, la sécurité et le bien-être physique et psychologique de chaque personne impliquée dans la communauté du plongeur canadien.

DPC prend très au sérieux toute instance d'inconduite ou de maltraitance. Ainsi, DPC s'engage à adopter et appliquer des politiques et processus robustes, clairs et efficaces pour prévenir et adresser toutes les formes d'inconduite ou de maltraitance.

Les politiques de sport sécuritaire suivantes (les « politiques de sport sécuritaire ») visent à promouvoir un environnement de sport sécuritaire et permettent des mesures cohérentes, immédiates, appropriées et significatives lorsqu'un problème survient et permettent d'éviter qu'un problème ne se produise en établissant les normes de comportement attendu.

1. Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires
2. Code de conduite et d'éthique
3. Politique en matière d'abus
4. Politique de signalement confidentiel
5. Politique de réciprocité
6. Politique sur les médias sociaux
7. Politique en matière d'appel

Ces politiques de sport sécuritaire s'appliquent à DPC, aux associations provinciales, aux clubs et à toutes les personnes affiliées ou impliquées avec ces organisations sportives. Les associations provinciales et les clubs sont encouragés à élaborer leurs propres politiques mais peuvent également adapter ou adopter ces politiques en matière de sport sécuritaire à leurs besoins.

Toute personne qui évolue auprès de DPC et ses membres, notamment les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les bénévoles et les parents ou tuteurs d'athlètes, qui désire signaler une instance d'inconduite ou de maltraitance doit le faire en communiquant directement avec l'agent externe indépendant de DPC qui déterminera le forum et la manière appropriés de répondre à la plainte. La violation des politiques de sport sécuritaire peut mener à de sévères sanctions pouvant aller jusqu'à l'inadmissibilité permanente.

Les cas d'inconduite ou de maltraitance peuvent aussi être déposés contre des « participants assujettis au CCUMS » (défini plus bas) auprès du Bureau du commissaire de l'intégrité dans le sport (« BCIS »).

À moins que le sujet ou le contexte n'exige une autre interprétation, tous les termes utilisés dans les politiques de sport sécuritaire auront le sens suivant :

« **Abus** » - Tout type d'abus, tel que décrit à la politique en matière d'abus de DPC.

« **Agent externe indépendant** » - Une personne indépendante (ou un groupe de personnes) nommée par DPC pour recevoir et administrer les plaintes en vertu de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*.

« **Appelant** » - La partie qui porte une décision en appel.

« **Athlète** » - Une personne qui est un participant athlète de DPC qui est assujetti aux politiques de l'organisation et à ce Code.

« **BCIS** » - Bureau du commissaire de l'intégrité dans le sport, une division distincte du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) qui englobe les fonctions du Commissaire de l'intégrité dans le sport.

« **CCUMS** » - Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC).

« **Comité de discipline externe** » - Un comité composé d'une ou de trois personnes nommées par l'agent indépendant externe (ou une personne désignée) pour statuer sur les plaintes évaluées en vertu du processus #2 de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*.

« **Conseil d'administration** » - Le conseil d'administration de DPC, composé de membres élus ou nommés, selon les règlements administratifs de DPC.

« **Déséquilibre de pouvoir** » - Tel que défini par le CCUMS.

« **Directeur des sanctions et résultats** » - Responsable d'imposer des mesures provisoires, des résultats convenus, des sanctions et de comparaître devant le Tribunal de protection ou le Tribunal d'appel dans les cas de violation potentielle du CCUMS (ou autres règles de comportement, le cas échéant).

« **Discrimination** » - Traitement différent d'une personne basé sur un ou plusieurs des motifs interdits tels que décrits dans les lois des droits de la personne applicables, notamment : la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut familial, les caractéristiques génétiques ou le handicap.

« **Événement** » - Un événement sanctionné par DPC ou un de ses membres, pouvant inclure un événement à caractère social.

« **Gestionnaire de l'appel** » - Une personne, qui peut être un membre du personnel, un membre d'un comité, un bénévole, un membre du conseil d'administration ou une tierce partie indépendante, qui peut être nommée pour appliquer la *Politique en matière d'appel*. Le gestionnaire de l'appel sera doté des responsabilités incluant le pouvoir décisionnel conféré par la *Politique en matière d'appel*.

« **Harcèlement** » - Une ligne de conduite caractérisée par des propos ou comportements vexatoires envers une personne ou un groupe de personnes dont son auteur sait ou devrait savoir qu'elle est importune. Les types de comportements qui constituent du harcèlement incluent notamment :

- a) Injures, menaces ou éclats de colère; verbaux ou écrits;
- b) Remarques, blagues, commentaires, insinuations ou moqueries persistants et inopportuns;
- c) Harcèlement racial, défini comme des insultes, des blagues, des injures ou des comportements insultants ou l'utilisation de terminologie qui renforce les stéréotypes ou dénigre les capacités à cause de la race ou l'ethnicité;
- d) Regards lascifs ou autre gestes suggestifs ou obscènes;
- e) Comportement condescendant ou paternaliste dont l'intention est de miner l'estime de soi, de dénigrer la performance ou de nuire aux conditions de travail ;
- f) Farces qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent nuire à sa performance ;
- g) Initiation, qui décrit toute forme de conduite qui comporte des activités potentiellement humiliantes, dégradantes, abusives ou dangereuses, dont une personne plus senior s'attend d'une personne plus junior, et qui ne contribue pas au développement positif d'aucune des deux personnes, mais qu'on considère comme étant requis pour pouvoir être accepté au sein d'une équipe ou d'un groupe, et ce, peu importe si la personne junior souhaite ou non participer à ces activités. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, toute activité, peu importe sa nature traditionnelle ou son caractère apparemment bénin, qui sépare ou distingue un coéquipier ou membre du groupe des autres, en fonction de sa catégorie, du nombre d'années au sein de l'équipe ou du groupe, ou de ses capacités;
- h) Contacts physiques non sollicités, incluant, sans toutefois s'y limiter les attouchements, caresses, pincements ou baisers;
- i) Exclusion ou isolation sociale délibérée d'une personne d'un groupe ou d'une équipe ;
- j) Flirts, avances, demandes ou invitations à caractère sexuel persistants;

- k) Violence physique ou sexuelle;
- l) Contribuer à un environnement sportif toxique, qui inclut notamment :
 - i. Des endroits où est affiché du matériel discriminatoire (c.-à-d. affiches sexuellement explicites et caricatures à propos racistes)
 - ii. Des groupes où les comportements harcelants font partie du cours normal des activités
 - iii. Des comportements qui causent l'embarras, la gêne, mettent en péril la sécurité ou affectent la performance d'une personne
- m) Les comportements comme ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe en particulier mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif et hostile; et
- n) Des représailles ou des menaces de représailles contre toute personne qui signale un cas de harcèlement à DPC.

« Harcèlement en milieu de travail » – Conduite ou commentaire vexant, visant un travailleur dans un lieu de travail, qui est reconnu, ou devrait raisonnablement être reconnu comme importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion raisonnables et légitimes, qui font partie des fonctions normales de travail ou de formation, dont les mesures pour corriger les lacunes de rendement, tel que de placer une personne dans un programme d'amélioration du rendement ou d'imposer une sanction disciplinaire pour une infraction commise dans le lieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter:

- a) les farces, le vandalisme, l'intimidation ou les initiations en milieu de travail;
- b) les appels téléphoniques ou les courriels répétés, qui sont offensants ou intimidants;
- c) les attouchements, les avances, les suggestions ou les demandes qui sont de nature sexuelle et inappropriée;
- d) l'affichage ou la circulation d'images, de photographies ou d'articles offensants sous forme imprimée ou électronique;
- e) l'abus psychologique;
- f) l'exclusion d'une personne ou l'acte de l'ignorer, notamment l'exclusion persistante d'une personne de rencontres sociales liées au travail;
- g) délibérément dissimuler des renseignements qui permettraient à une personne de faire son travail, d'exécuter ses tâches ou de suivre une formation;
- h) saboter le travail de quelqu'un d'autre ou son rendement;
- i) le commérage ou répandre des rumeurs malveillantes;
- j) des paroles intimidantes ou un comportement intimidant (plaisanteries ou insinuations offensantes); et

- k) des paroles ou des actes qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir être offensants, gênants, humiliants ou dégradants.

« **Intimé** » - La personne contre laquelle une plainte est déposée ou la personne ou l'organisme dont la décision est portée en appel ou, dans le cas d'un appel d'une décision écrite déterminée dans le cadre de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*, l'autre partie du différend.

« **Intimidation** » - Comportement offensant et/ou traitement abusif d'un participant de l'organisation qui typiquement, mais pas toujours, implique un abus de pouvoir.

« **Jours** » - les jours, incluant les fins de semaine et jours fériés

« **Maltraitance** » - tel que défini au CCUMS

« **Médias sociaux** » - Le terme générique généralement appliqué aux nouveaux médias de communication électroniques tels les blogues, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, TikTok, Snapchat et Twitter.

« **Membres** » - Les associations provinciales et les comités (d'athlètes, d'entraîneurs, d'officiels) de DPC, décrits à l'article 3 des règlements administratifs de DPC.

« **Milieu de travail** » - Tout endroit où ont lieu des affaires ou des activités professionnelles. Les milieux de travail incluent notamment le bureau de DPC, les réceptions sociales reliées au travail, les affectations professionnelles à l'extérieur des bureaux de DPC, les déplacements liés au travail, les piscines, les lieux d'entraînement et les conférences et séances de formation professionnelles.

« **Participant assujetti au CCUMS** » - Un participant de l'organisation affilié à DPC qui a été a) désigné par DPC et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants assujettis au CCUMS peuvent être des athlètes, des entraîneurs, des officiels, du personnel de soutien aux athlètes, des employés, des contractuels, des administrateurs ou des bénévoles agissant au nom de ou représentant DPC, en quelque qualité que ce soit.

« **Participant de l'organisation** » - Désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou de personnes inscrites définies par les règlements administratifs de DPC qui sont assujettis aux politiques de DPC, incluant le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans la sport (CCUMS), ainsi que toutes les personnes employées, à contrat ou impliquées dans les activités de DPC et de ses membres, incluant mais sans s'y limiter les employés, les contractuels, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gérants, les administrateurs, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les membres de comités, les membres du conseil et les membres de la direction.

« **Parties** » - le, la ou les plaignant(e)(s) et intimé(e)(s) et, dans le cas d'appels et toutes les parties concernées.

« **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.

« **Personne en position d'autorité** » - un participant organisationnel qui occupe une position d'autorité au sein de DPC, ou l'un de ses membres, incluant notamment les entraîneurs, les gérants, le personnel de soutien, les accompagnateurs et les directeurs.

« **Personne inscrite** » désigne une personne qui participe aux activités fournies, commanditées, appuyées, sanctionnées ou reconnues par DPC ou ses membres. Les personnes inscrites incluent, mais sans s'y limiter : les plongeurs récréatifs et compétitifs, les membres des équipes nationales, les entraîneurs, les officiels, les administrateurs et les bénévoles qui siègent aux conseils exécutifs, comités et conseils d'administration des clubs de plongeon.

« **Personne mineure** » - Toute personne qui n'a pas atteint l'âge de la majorité au moment et dans la juridiction où la maltraitance alléguée a eu lieu. Les adultes sont responsables de connaître l'âge d'une personne mineure. L'âge d'un enfant se définit comme suit :

- i. Moins de 16 ans : Terre-Neuve-et-Labrador, Saskatchewan, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut
- ii. Moins de 18 ans : Île-du-Prince-Édouard, Québec, Ontario, Manitoba, Alberta
- iii. Moins de 19 ans : Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Colombie-Britannique, Yukon

« **Personnel de soutien aux athlètes** » - Tout entraîneur, préparateur physique, gérant, agent, personnel d'équipe, officiel, personnel médical ou paramédical, parent ou toute autre personne travaillant, traitant ou aidant un athlète qui participe ou se prépare à la compétition sportive.

« **Personnes vulnérables** » - inclut les enfants et les adolescents (personnes âgées de moins de 18 ans) et les adultes vulnérables (les personnes qui, en raison de leur âge, leur handicap ou autres circonstances, sont en position de dépendance envers d'autres ou qui sont en situation plus risquée que la population générale d'être victime d'un préjudice par des personnes en position de confiance ou d'autorité).

« **Plaignant** » - Une personne qui signale un incident ou un incident soupçonné de maltraitance ou autre comportement qui est en violation des normes décrites dans les politiques, les règlements administratifs ou les règlements de DPC ou du CCUMS.

« **Politiques de sport sécuritaire** » - incluant, mais sans s'y limiter la Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires, le Code de conduite et d'éthique, la politique en matière d'abus, la politique de signalement confidentiel, la politique de réciprocité, la politique sur les médias sociaux et la politique en matière d'appel.

« **Président des mesures disciplinaires internes** » - Une personne nommée par DPC pour évaluer les plaintes dans le cadre du Processus #1 de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*. Le président des mesures disciplinaires internes peut être un membre du conseil d'administration, un entraîneur-chef, un membre du personnel ou une autre personne affiliée à DPC qui n'est pas en conflit d'intérêts.

« **Rapport** » - tel que défini par le CCUMS

« **Suspension provisoire** » - indique une interdiction temporaire pour le participant de l'organisation de participer, à quelque titre que ce soit, à tout événement ou activité de DPC ou de ses membres, ou qui a été décidée en vertu de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* avant qu'une décision n'ait été rendue lors d'une audience menée dans le cadre de cette politique.

« **Travailleurs** » - Toutes les personnes qui effectuent du travail pour DPC, incluant les employés, les gérants, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les bénévoles étudiants, les travailleurs à temps partiel et les entrepreneurs indépendants.

« **Violence en milieu de travail** » – L'utilisation ou la menace d'utiliser de la force physique par une personne contre un travailleur dans un milieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure physique au travailleur; une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui peut causer une blessure physique au travailleur; ou une déclaration ou un comportement qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique exercée contre lui dans un milieu de travail et qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur. Les genres de comportements qui constituent de la violence au travail comprennent, sans s'y limiter :

- a) des menaces verbales ou écrites d'attaque;
- b) envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
- c) avoir un comportement physiquement menaçant, par exemple menacer quelqu'un du poing, pointer du doigt, détruire les biens ou lancer des objets;
- d) brandir une arme dans le milieu de travail;
- e) frapper, pincer ou toucher de façon importune et non accidentelle;
- f) se livrer à des jeux brutaux dangereux ou menaçants;
- g) exercer toute contrainte physique ou séquestrer une personne;
- h) faire preuve de négligence flagrante ou intentionnelle à l'égard de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
- i) bloquer le passage d'une personne ou gêner physiquement ses déplacements, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
- j) violence sexuelle; et
- k) toute tentative de commettre l'un des actes décrits ci-dessus.