



TENNIS CANADA : CODE DE CONDUITE DE SÉCURITÉ DANS LE SPORT

Date d'entrée en vigueur : Le 10 mars 2021

Approuvé par le conseil d'administration

Table des matières

A. Déclaration de politique générale	page 2
B. Définitions	page 2
C. Principes et engagements généraux	page 6
D. Champs d'application	page 13
E. Conformité au code	page 15
F. Signalements et enquêtes	page 16
Annexe A : Maltraitance	page 27
Annexe B : Procédure de réponse à un soupçon de maltraitance sur un mineur	page 34

A. DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Le présent Code de conduite (appelé ci-après le « **Code** ») se base sur les règles d'éthique les plus strictes et vise à traiter chaque personne avec équité et respect, à assurer la participation entière et juste de chaque personne au sport du tennis et à veiller à la résolution juste, équitable, transparente et opportune des conflits.¹

Tennis Canada s'engage à promouvoir l'expansion du tennis au Canada en favorisant un environnement libre de toute négligence et maltraitance; environnement qui reflète ses valeurs intrinsèques comme l'esprit d'équipe, la passion, l'intégrité, l'innovation, l'excellence et la responsabilité.

Le présent Code a pour objectif de protéger toutes les personnes, de souligner les attentes de Tennis Canada envers le comportement des membres de son personnel, de ses athlètes et de ses entraîneurs, ainsi que d'énoncer les conséquences encourues en cas de violation. Il incombe à chaque personne de se conformer volontairement au présent Code et à toutes les politiques de Tennis Canada qui la concernent, comme le stipule la note de couverture. Tennis Canada encourage le signalement de toutes les violations du Code, en particulier des incidents et soupçons de négligence ou de mauvais traitement, et ce, quelle que soit l'identité du contrevenant.

Dans ce document, toute mention de Tennis Canada fait également référence à l'Association des professionnels du tennis (« **APT** »).

B. DÉFINITIONS

Athlète : Une personne membre d'une association de tennis provinciale ou territoriale et/ou qui participe à des compétitions locales, provinciales, nationales et internationales. Cette définition s'applique aux personnes qui participent à des camps d'entraînement et à des regroupements et qui ont le potentiel de rejoindre les programmes, les équipes et les tournées de l'équipe nationale.

Consentement² : Dans le Code criminel du Canada, le consentement est défini comme l'accord volontaire à l'activité sexuelle. La loi met l'accent sur ce que la personne pense ou ressent au moment de l'activité sexuelle. Un contact sexuel n'est légal que si la personne manifeste clairement son accord par ses paroles ou son comportement. Le silence ou la passivité ne constituent pas un consentement. Une activité sexuelle n'est légale que

¹ Ces règles sont adaptées du *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport* (le « **CCUMS** »).

² Cette définition est prise directement du CCUMS.

si toutes les parties sont consentantes.³ La responsabilité de s'assurer du consentement incombe à la personne qui initie ou poursuit l'activité sexuelle.

Une activité sexuelle avec un mineur constitue une infraction criminelle; il en va de même d'une activité sexuelle avec toute personne âgée de moins de 18 ans dans une situation de confiance ou d'autorité. Toute activité sexuelle avec un mineur constitue une infraction criminelle, car, par définition, un mineur ne peut donner son consentement.

Déséquilibre de pouvoir⁴ :

Il peut y avoir déséquilibre de pouvoir quand, dans toute circonstance, un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur exerce un rôle de supervision ou d'évaluation, un devoir de diligence ou toute autre forme d'autorité à l'égard d'un autre membre du personnel, athlète et/ou entraîneur. Il peut aussi y avoir un déséquilibre de pouvoir entre un athlète et d'autres adultes impliqués dans le sport et occupant des postes de responsabilité, notamment, par exemple, un directeur de haute performance, un prestataire de soins spécialisés, un membre du personnel de soutien en sciences du sport, un accompagnateur, guide ou chauffeur. La maltraitance découle d'un abus de ce pouvoir.⁵

Le pouvoir peut notamment venir, par exemple, de l'ancienneté, du talent, du gabarit, de la réputation, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité ethnoraciale, du degré de handicap physique ou intellectuel, et de l'intersectionnalité de ces facteurs. La maltraitance découle d'un abus de ce pouvoir. De plus, les groupes traditionnellement marginalisés sont réputés être en position de vulnérabilité.

³ En application du *Code criminel*, il ne peut pas y avoir de consentement dans les circonstances suivantes : la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité ou à la poursuite d'une activité qui a déjà commencé; la personne est incapable de manifester son accord, par exemple parce qu'elle est inconsciente; l'accord est obtenu par abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité, ou l'accord est manifesté par un tiers. Une personne ne peut prétendre qu'elle croyait à tort que l'autre avait consenti à l'activité si : cette croyance provient de l'affaiblissement volontaire de ses facultés, de son insouciance ou d'un aveuglement volontaire; elle a ignoré des éléments pouvant laisser supposer un manque de consentement, ou; elle n'a pas pris les mesures raisonnables pour s'assurer du consentement.

⁴ Cette définition est prise en partie du CCUMS.

⁵ Il peut y avoir déséquilibre de pouvoir si le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur sont dans : 1) une relation d'autorité dans laquelle une personne exerce un pouvoir sur une autre en raison de la position d'autorité qui lui a été conférée, par exemple, une relation entre un directeur de haute performance et un entraîneur, un employeur et un employé ou un officiel technique et un athlète; 2) une relation de dépendance dans laquelle une personne ayant moins de pouvoir est dépendante d'une autre pour obtenir un sentiment de sécurité, de confiance et de satisfaction des besoins et qui est propice à des rapports intimes physiques ou psychologiques, par exemple une relation entre un parent et un enfant, un enseignant et un étudiant, un entraîneur et un athlète, un directeur de haute performance et un athlète, un membre du personnel médical ou en sciences du sport et un athlète, un membre d'une famille d'hébergement ou d'accueil et un athlète; et 3) une relation entre pairs, incluant, sans s'y limiter, une relation entre coéquipiers, entre athlètes, entre entraîneurs ou entre arbitres.

Lorsqu'une relation entraîneur-athlète est établie, un déséquilibre de pouvoir est réputé exister pendant toute la durée de la relation entre l'entraîneur et l'athlète, quel que soit l'âge des personnes concernées. Dans le cas d'un athlète mineur, ce déséquilibre est réputé persister même après la fin de la relation ou jusqu'à ce que l'athlète atteigne l'âge de 25 ans.

Un déséquilibre de pouvoir peut exister, mais n'est pas présumé, si une relation intime prévalait avant le début de la relation sportive (p. ex. : une relation entre époux ou conjoints, ou une relation sexuelle entre adultes consentants antérieure à la relation sportive).

Entraîneur : Un instructeur certifié, un entraîneur employé par Tennis Canada, un entraîneur sous contrat avec Tennis Canada, un professionnel de club, un entraîneur membre de l'APT, ou toute autre personne ayant obtenu la certification de Protection du sport.

Intimé : Un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur présumé ou soupçonné d'avoir violé le présent Code.

Maltraitance : Se référer à l'**Annexe A**.

Membre du personnel : Toute personne soumise au présent Code de conduite, incluant les employés, les étudiants, les internes, les arbitres, les indépendants sous contrat, les travailleurs autonomes, les bénévoles et les membres du Conseil d'administration.

Mineur⁶ : Une personne qui n'a pas atteint l'âge de la majorité au moment et dans la province ou le territoire où est survenue la maltraitance présumée. Il incombe à l'adulte de connaître l'âge d'un mineur.

Le tableau de la page suivante indique l'âge d'un mineur admissible aux services de protection de l'enfance dans chaque province et territoire, au moment de la rédaction du présent Code. Veuillez vérifier les lois locales pour confirmer son exactitude en cas de modification des lois dans l'entrefaite.

<i>Province ou Territoire</i>	<i>Définition d'un mineur aux fins de la protection de la jeunesse</i>
Terre-Neuve-et-Labrador	Personne âgée de moins de 16 ans
Île-du-Prince-Édouard	Personne âgée de moins de 18 ans

⁶ Cette définition est prise directement du CCUMS.

Nouvelle-Écosse	Personne âgée de moins de 19 ans
Nouveau-Brunswick	Personne âgée de moins de 19 ans
Québec	Personne âgée de moins de 18 ans
Ontario	Personne âgée de moins de 18 ans
Manitoba	Personne âgée de moins de 18 ans
Saskatchewan	Personne âgée de moins de 16 ans
Alberta	Personne âgée de moins de 18 ans
Colombie-Britannique	Personne âgée de moins de 19 ans
Yukon	Personne âgée de moins de 19 ans
Territoires du Nord-Ouest	Personne âgée de moins de 16 ans
Nunavut	Personne âgée de moins de 16 ans

N.B. Les enfants handicapés sont admissibles à recevoir des services de protection de l'enfance jusqu'à l'âge de 19 ans.

Négligence⁷ :

Un manque de soins raisonnables, une inattention aux besoins et au bien-être d'un membre du personnel, d'un athlète et/ou d'un entraîneur ou une absence de soins, qu'il s'agisse d'actes répétés ou d'un seul incident grave. C'est le comportement en soi – qui doit être évalué en fonction des besoins réels du membre du personnel, de l'athlète et/ou de l'entraîneur – et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une négligence.

La négligence ou l'absence de soins incluent, sans s'y limiter : ne pas laisser à l'athlète suffisamment de temps et/ou ne pas lui donner le traitement nécessaire pour se remettre d'une blessure sportive; ne pas connaître et ne pas prendre en compte les handicaps physiques ou intellectuels d'une personne; ne pas assurer la supervision d'un athlète pendant un déplacement, un entraînement ou une compétition; ne pas prendre en compte le bien-être d'un athlète lors de l'ordonnance d'un régime ou autre méthode de contrôle du poids (p. ex. pesages, mesures); ne pas réagir à l'utilisation de produits dopants par un athlète; laisser un athlète ignorer les règles, règlements et normes du sport, soumettre un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur à un risque de maltraitance; ne pas intervenir lorsqu'un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur fait l'objet d'un harcèlement persistant.

Plaignant :

Un membre du personnel, un athlète, un entraîneur et/ou un parent/tuteur qui signale une présomption ou un soupçon de violation au Code.

⁷ Cette définition est prise directement du CCUMS.

- Signalement⁸ :** La communication par écrit de renseignements concernant une violation présumée ou un soupçon de violation du Code par un membre du personnel, un athlète, un entraîneur et/ou un parent/tuteur de mineur à l'organisme Whistleblower Security.
- Le signalement peut être effectué par : i) le plaignant (quel que soit son âge) ou la personne victime de la violation du Code, de négligence et/ou de maltraitance; ou par ii) la personne ayant été témoin, ayant eu connaissance ou soupçonnant la violation du Code, la négligence et/ou la maltraitance. Dans les deux cas, le signalement vise le déclenchement d'une enquête indépendante pouvant entraîner des mesures disciplinaires contre l'intimé.
- Whistleblower Security⁹ :** Whistleblower Security est un organisme indépendant engagé par Tennis Canada pour recevoir et, au besoin, enquêter sur toutes les plaintes identifiées dans le présent Code. La performance de cet organisme sera évaluée chaque année.

C. PRINCIPES ET ENGAGEMENTS GÉNÉRAUX

- Intégrité** Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur se conduit avec ouverture, éthique et équité; fait preuve d'intégrité par ses mots et ses actes en faisant ce qui est bien, en disant la vérité et en respectant la loi; et endosse la responsabilité de sa conduite.
- Respect** Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur s'efforce de veiller à ce que chaque personne soit traitée également, quels que soient son âge, son héritage culturel ou génétique, sa couleur de peau, sa race, sa nationalité, son origine ethnique, son pays d'origine, ses croyances, son handicap, son statut familial, son statut matrimonial, son identité de genre, son expression de genre, son sexe ou son orientation sexuelle.
- Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur préserve la dignité de chaque personne lors de ses interactions avec les autres, et respecte les principes, les règles et les politiques en vigueur.
- Dignité** Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur maintient et améliore la dignité et l'estime de soi des athlètes et autres personnes en :

⁸ Cette définition est prise directement du CCUMS.

⁹ <https://www.whistleblowersecurity.com/fr/services/integritycounts/>

- (a) Faisant preuve de respect envers chaque personne, quels que soient sa corpulence, ses caractéristiques physiques, ses capacités sportives, son âge, son héritage culturel ou génétique, sa couleur de peau, sa race, sa nationalité, son origine ethnique, son pays d'origine, ses croyances, son handicap, son statut familial, son statut matrimonial, son identité de genre, son expression de genre, son sexe ou son orientation sexuelle;
- (b) Ciblant ses commentaires ou ses critiques de façon appropriée et en évitant la critique en public des athlètes, des entraîneurs, des arbitres, des organisateurs, des bénévoles, des employés ou des membres;
- (c) Faisant preuve d'esprit sportif, de leadership et d'éthique;
- (d) Agissant, lorsqu'approprié, pour corriger ou éviter les pratiques injustement discriminatoires;
- (e) Traitant chaque personne raisonnablement et justement; et,
- (f) Assurant le respect des règles du sport et de l'esprit de ces règles.

Environnement positif

Tennis Canada s'engage à offrir un environnement libre de négligence et de maltraitance.

Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur s'engage à traiter les autres équitablement et à créer un environnement inclusif, libre de négligence et de maltraitance.

Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur a la responsabilité de créer et de conserver un environnement de travail et de jeu positif et doivent faire preuve de respect et de courtoisie envers chaque personne, qu'ils soient ou non dans l'enceinte des locaux de Tennis Canada.

Honneur au sport

Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur doivent respecter strictement et assurer le respect de tous les règlements. L'objectif est d'assurer des compétitions justes, de conserver sa dignité et celle de l'autre en toutes circonstances et de faire preuve de maîtrise de soi. Il est important que chaque membre du personnel, athlète et entraîneur respectent les décisions des arbitres et officiels et les acceptent sans remettre en question leur intégrité.

Comportement responsable

Tennis Canada s'attend à ce que chaque membre du personnel, athlète et entraîneur :

- Honore ses engagements, sa parole et accepte de respecter les objectifs;

- Assure la confidentialité des informations personnelles et privées et les utilise avec bon sens;
- Évite de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision;
- Prend en compte ses limites et celles des autres en termes de connaissances et de compétences lorsqu'il/elle prend des décisions, donne des instructions ou agit;
- S'abstienne d'utiliser son pouvoir ou son autorité pour tenter de forcer une autre personne à prendre part à des activités inappropriées;
- Évite de consommer de l'alcool en présence de mineurs et prend les mesures nécessaires pour gérer la consommation responsable d'alcool dans les situations sociales entre adultes lors d'événements officiels;
- Ne soit pas impliqué, directement ou indirectement, dans des actes violents. La violence sous quelque forme que ce soit est strictement interdite, constitue une violation du présent Code et pourrait requérir l'implication et l'enquête de la police.
- Respecte les biens d'autrui et ne les endommage pas délibérément; et
- Respecte toutes les lois municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les lois des pays d'accueil.

Santé et sécurité physiques

Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur s'engage à assurer un environnement sécuritaire, y compris lors des entraînements et des compétitions, en suivant les règles et les pratiques en matière de santé et de sécurité. Chaque membre du personnel, athlète et entraîneur se conduit de façon sécuritaire en tout temps et prend soin de veiller à ce que tous les autres membres du personnel, athlètes, entraîneurs, bénévoles et tiers se conduisent également de façon sécuritaire. Si un membre du personnel, athlète ou entraîneur remarque qu'un autre membre du personnel, athlète, entraîneur, bénévole ou tiers se conduit d'une façon qui met en danger sa sécurité ou celle d'autrui, il/elle a la responsabilité de le signaler dès que possible au directeur de la sécurité et l'intégrité dans le sport.¹⁰

¹⁰ La sécurité inclut également conduire prudemment lorsqu'un membre du personnel, athlète et/ou entraîneur véhicule des mineurs, des athlètes ou toute autre personne dans le cadre de leur travail. Pour assurer la sécurité des passagers et réduire les risques d'accident, le conducteur doit respecter toutes les lois et tous les règlements de sécurité routière, en ne conduisant pas avec distraction, sous l'influence de stupéfiants, de l'alcool ou de médicaments, en ne fumant ou ne vapotant pas dans le véhicule et en ne conduisant pas de façon agressive.

Sécurité des athlètes

- Assurer un environnement sécuritaire en choisissant des activités et en établissant des méthodes de vérification adaptées à l'âge, l'expérience, les compétences et le niveau des athlètes impliqués.
- Éviter de placer les athlètes dans des situations présentant un risque inutile ou au-delà de leur niveau.
- S'efforcer de préserver la santé et le bien-être présent et futur des athlètes.
- Dans toute la mesure du possible, préparer les athlètes systématiquement et progressivement, sur la base de délais raisonnables, en observant les modifications physiques et psychologiques tout en évitant d'utiliser des méthodes et des techniques d'entraînement pouvant nuire aux athlètes.
- Éviter, dans toute la mesure du possible, de compromettre la santé présente et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine du sport dans le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes.

Développement des athlètes

- Soutenir, dans toute la mesure du possible, le personnel d'entraînement d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale/territoriale ou d'une équipe nationale, si un athlète se qualifie et participe à l'un de ces programmes.
- Donner aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) les informations dont ils/elles ont besoin pour s'impliquer dans les décisions les concernant (ou concernant les athlètes mineurs).
- Agir dans l'intérêt absolu du développement de l'athlète en tant que personne à part entière.
- Respecter les entraîneurs.
- Respecter les athlètes jouant pour les équipes adverses et, lors des interactions avec eux, ne pas aborder de sujet ou effectuer des actes considérés comme du « coaching », sauf si les entraîneurs responsables desdits athlètes ont donné leur accord.

Protection des athlètes

- Ne pas, sous quelque circonstance que ce soit, fournir, promouvoir ou cautionner l'usage de drogues (à l'exception de médicaments

prescrits) ou de produits de dopage ni, dans le cas d'un mineur, la consommation d'alcool ou de tabac.

- Ne pas, sous quelque circonstance que ce soit, entreprendre une relation sexuelle avec un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur âgé de moins de 18 ans.
- Ne pas entreprendre une relation intime ou sexuelle avec un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur âgé de plus de 18 ans si vous avez une position de pouvoir, de confiance ou d'autorité sur cette personne (consulter la définition du déséquilibre de pouvoir).
- Un entraîneur doit reconnaître le pouvoir inhérent que lui confère sa position d'entraîneur et doit respecter et promouvoir les droits de tous les athlètes dans le sport. Pour ce faire, il établit et suit des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), une participation informée et un traitement juste et raisonnable. L'entraîneur a la responsabilité toute particulière de respecter et de promouvoir les droits des athlètes dépendants ou vulnérables et moins à même de protéger leurs propres droits.

***Tolérance zéro
envers le
harcèlement ou la
mauvaise
conduite***

Les comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement ne sont pas tolérés. Le harcèlement est défini comme tout comportement pouvant être offensant, embarrassant ou humiliant, et impliquant des paroles, une conduite, des gestes ou des contacts non sollicités et offensants concernant ou relié à la race, la couleur de peau, l'héritage culturel ou génétique, le sexe, le handicap, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, les croyances, la religion, l'orientation sexuelle, le statut familial, matrimonial ou civil, ou tout autre motif formellement interdit de discrimination. On trouve, parmi les exemples non exhaustifs de harcèlement et de mauvaise conduite :

- Les abus, menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
- L'affichage d'images ou de textes offensants ou qui pourraient être compris comme offensant dans les circonstances du moment;
- Les remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries non sollicités;
- Les regards lubriques ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
- Les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, diminuer les performances ou impacter négativement les conditions de travail;

- Les farces ou canulars pouvant provoquer la gêne ou la honte, mettre en danger la sécurité d'une personne ou avoir un impact négatif sur les performances;
- Toute forme de bizutage correspondant à la définition suivante du bizutage : *Toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'une ou plusieurs personnes par une ou plusieurs autres personnes ayant plus d'ancienneté, qui ne contribue pas à l'expérience ou au développement sportif positif desdites personnes, mais doit être réalisée pour pouvoir être accepté dans une équipe, que la personne bizutée soit d'accord ou non pour participer à l'activité en question. Cela inclut, sans s'y limiter, toute activité traditionnelle ou apparemment sans importance qui sépare ou éloigne une personne sur la base de sa classe sociale, son nombre d'années d'appartenance à l'équipe, ses capacités sportives ou autres compétences;*
- Les agressions physiques, y compris la violence physique et les contacts physiques non sollicités, notamment (sans s'y limiter), les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
- Les comportements ressemblant aux comportements décrits ci-dessus, même s'ils ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe spécifique, ayant pour effet de créer un environnement hostile et négatif; et
- Les représailles ou menaces de représailles contre une personne ayant signalé un harcèlement à l'organisme Whistleblower Security.

**Tolérance zéro
envers le
harcèlement
sexuel**

Les comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel ne sont pas tolérés. Le harcèlement sexuel est défini comme les commentaires, conduites, anecdotes, gestes ou contacts à caractère sexuel offensants ou non sollicités, qui créent un environnement offensant, hostile ou intimidant ou pouvant être raisonnablement considéré comme nocif pour la personne victime ou pour le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur. On trouve, parmi les exemples non exhaustifs de harcèlement sexuel :

- Les blagues sexistes;
- L'affichage de documents offensants à caractère sexuel;
- Des mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
- Des questions ou des commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;

- Des insinuations, propositions, demandes ou invitations à caractère sexuel non sollicitées
- Des contacts physiques non sollicités persistants
- Des discussions, la publication et/ou la réception de photos à caractère sexuel suggestives ou explicites d'un athlète, y compris toute photo, de quelque nature que ce soit, d'un mineur en dehors du cadre sportif;
- Les agressions sexuelles.

***Tolérance zéro
envers
l'inconduite
sexuelle***

Les comportements pouvant s'apparenter à l'inconduite sexuelle ne sont pas tolérés. L'inconduite sexuelle est définie comme l'utilisation de son pouvoir ou de son autorité pour tenter de forcer une autre personne à participer ou à tolérer une activité sexuelle. Cela inclut les menaces explicites ou implicites de représailles en cas de non-obéissance ou de promesse de récompenses en cas d'obéissance.

***Tolérance zéro
envers le dopage
et l'utilisation de
stupéfiants***

Un membre du personnel, un athlète ou un entraîneur ne doit pas utiliser de drogues, de médicaments ou de stupéfiants en dehors d'une utilisation prescrite par un médecin. Il est également interdit pour un athlète d'utiliser des produits dopants ou des méthodes de dopage.

Tennis Canada participe et se conforme au Programme canadien antidopage (« **PCA** »). Toute violation du PCA sera considérée comme une violation du présent Code et pourra entraîner des actions disciplinaires, voire des sanctions supplémentaires. Tennis Canada respectera et appliquera les sanctions mises en œuvre par d'autres organisations sportives en réponse à une violation du PCA. De plus, chaque entraîneur a la responsabilité de se familiariser avec le PCA et ses politiques, y compris avec les autorisations d'usage à des fins thérapeutiques (AUT) pour les athlètes.

Tennis Canada demande à tous les membres du personnel, athlètes et entraîneurs d'éviter de s'associer - dans le cadre d'un entraînement, d'une formation, d'une compétition, d'un apprentissage, de l'administration, de la gestion, du développement sportif ou de la supervision - à une personne ayant enfreint les règlements antidopage et soumise à une sanction impliquant une période d'inéligibilité imposée par le PCA et/ou le Code international antidopage, reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES).

***Informations
confidentielles***

Les informations confidentielles et personnelles sur Tennis Canada, les membres de son personnel, les athlètes, les entraîneurs, les bénévoles et autres tiers ne doivent pas être divulguées, à quelque personne que ce soit, sauf aux personnes autorisées à recevoir de telles informations. En

cas de doute sur la nature confidentielle de certaines informations, aucune divulgation ne doit être faite avant d'avoir demandé conseil auprès du Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport. Cette politique de discrétion et de précaution dans la gestion des informations confidentielles s'applique aux divulgations internes et externes à l'organisation.

Conflits d'intérêts Les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs doivent agir dans l'intérêt de Tennis Canada et doivent éviter les conflits entre leurs intérêts personnels et les intérêts de Tennis Canada. On trouve, parmi les exemples non exhaustifs de conflits d'intérêts, les intérêts commerciaux personnels et les intérêts de membres de sa famille et d'amis. Tout conflit d'intérêts potentiel doit être porté à l'attention du Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport.

Cadeaux ou privilèges Les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs ne doivent pas accepter ni offrir des cadeaux, divertissements, paiements, services, privilèges ou faveurs de plus de 150 \$ pouvant être considérés par un observateur impartial comme un pot-de-vin, un dessous-de-table ou un incitatif incorrect relié à son poste chez Tennis Canada. En cas de doute sur le caractère approprié de certains cadeaux ou privilège, la personne impliquée doit en parler avec le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport. Lorsque cela est possible, les cadeaux doivent être partagés à l'interne plutôt que gardés pour soi. Les transactions considérées comme faisant partie des activités appropriées dans le cadre d'un poste spécifique sont acceptables.

D. CHAMP D'APPLICATION

Généralités

Le présent Code s'applique à toutes les communications et interactions entre les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs, et entre les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs et les personnes extérieures à Tennis Canada, y compris les athlètes, les entraîneurs, les bénévoles, les fournisseurs et le public avec qui les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs pourraient avoir des contacts dans le cadre de leur travail ou contrat.

Le présent Code s'applique à la conduite des membres du personnel, des athlètes et des entraîneurs lors de toutes les activités de Tennis Canada, incluant la prestation de services sur place ou lors de missions ou de tournois à l'extérieur; lors de fonctions ou événements en rapport avec le poste ou le contrat; lors des communications téléphoniques ou électroniques; ou dans toutes les situations reliées aux services rendus ou aux affaires et exploitations de Tennis Canada. Le présent Code s'applique à tout moment (24 heures par jour) aux membres du

personnel, athlètes et/ou entraîneurs qui voyagent avec les joueurs. Pour clarifier les choses, le présent Code s'applique également à tous les membres du personnel, athlètes et entraîneurs aujourd'hui à la retraite ou n'étant plus en poste chez Tennis Canada, mais qui l'étaient au moment de la violation présumée au Code.

Entraîneurs

Pour ce qui est des entraîneurs, le présent Code s'applique, entre autres, à l'entraînement et autres activités professionnelles menées par les entraîneurs, ainsi qu'aux séances d'entraînement et activités du club, notamment les compétitions, les tournois, les matchs, les pratiques, les essais, les camps, les ligues, les tournois à la ronde, les cours privés, les cours en groupe, les événements sociaux du club, les programmes de proximité et autres programmes communautaires. Le présent Code s'applique également à tous les déplacements associés à l'entraînement. Tous les entraîneurs doivent également se conformer aux politiques et procédures du club dans lequel ils travaillent, en plus de se conformer au présent Code.

Le Code s'applique également à la conduite de l'entraîneur en dehors des activités de Tennis Canada, lorsque ladite conduite risque d'affecter négativement ses relations avec les membres, le personnel, les athlètes, les entraîneurs ou toute autre personne affiliée à Tennis Canada et que ladite conduite est préjudiciable à l'image ou la réputation de Tennis Canada.

Négligence et maltraitance

Le présent Code s'applique à toute forme de négligence et/ou de maltraitance se produisant pendant ou en lien avec les affaires, les activités ou les événements de Tennis Canada, quels qu'ils soient, qu'ils se produisent au Canada ou à l'étranger. Une violation du Code se produit dès que les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs en position d'autorité placent d'autres membres du personnel, athlètes et/ou entraîneurs dans une situation qui les rend vulnérables à la négligence et/ou à la maltraitance. Veuillez vous référer à la section « B : Définitions » pour savoir ce qui constitue de la négligence ou de la maltraitance.

Toute personne victime de maltraitance a le droit de demander de l'aide auprès de la police, des services de protection de l'enfance de leur province ou de leur territoire (le cas échéant) et de la commission des droits de la personne de leur province ou de leur territoire. Toute allégation de maltraitance sera gérée en conformité avec les exigences des lois de protection de l'enfance de la province ou du territoire applicable, ainsi qu'en conformité avec le Code criminel. En conformité avec les lois provinciales et territoriales sur la protection de l'enfance, toute personne soupçonnant qu'un mineur a été victime ou pourrait être victime de mauvais traitements a le devoir de signaler ce soupçon aux services de protection de l'enfance. Cette responsabilité s'applique également à toute violation du Code, présumée ou soupçonnée, incluant la négligence et la maltraitance, qu'elles se soient produites au Canada ou ailleurs.

E. CONFORMITÉ AU CODE

Tous les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs doivent se familiariser intégralement avec le Code et en signer une copie, afin de signifier qu'ils acceptent d'être liés par ses modalités. Tennis Canada se réserve le droit de mettre à jour et/ou de changer le Code à sa seule discrétion.

Les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs sont responsables de leurs actes et doivent se conformer au Code. Tennis Canada ne cautionne ni ne tolère de violation au présent Code. Une violation du Code entraînera une action corrective pouvant inclure, entre autres, le licenciement pour faute, la résiliation ou l'annulation d'un contrat, le retrait d'un poste, une suspension permanente ou toute autre sanction jugée appropriée selon les circonstances. Tennis Canada se réserve le droit de gérer les violations du présent Code de la façon jugée appropriée, incluant, sans s'y limiter, à des poursuites judiciaires ou le signalement des violations aux autorités compétentes.

Si un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur se demande quels intérêts pourraient être en conflit avec leurs devoirs et leurs responsabilités envers Tennis Canada, quels comportements pourraient être illégaux, contraires à l'éthique ou inappropriés ou a une quelconque question sur le présent Code, il doit communiquer avec le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport.

Code criminel

Chaque membre du personnel, athlète et/ou entraîneur a l'obligation de mentionner toute enquête, accusation, condamnation, et/ou condition de mise en liberté existantes, y compris en rapport avec la violence, la pédopornographie ou la possession, l'utilisation ou la vente de substances illégales.

Toute accusation et condamnation en rapport avec les délits suivants du Code criminel sera considérée comme une violation du présent Code et, à l'exception de circonstances exceptionnelles, entraînera, entre autres, le licenciement pour faute, la résiliation ou l'annulation d'un contrat, le retrait d'un poste, la suspension permanente, la révocation d'une certification d'entraîneur et de l'adhésion à Tennis Canada et l'APT, ou à toute autre sanction jugée appropriée selon les circonstances :

- (a) Tout délit en rapport avec la pédopornographie;
- (b) Tout délit sexuel;
- (c) Tout délit en rapport avec la violence; et
- (d) Tout délit en rapport avec le trafic de drogues ou de substances illégales listées sur la liste des produits interdits du Programme canadien antidopage.

La décision sera communiquée à l'employeur du contrevenant, au Conseil d'administration de Tennis Canada, à l'association provinciale de tennis concernée, ainsi qu'à toute organisation concernée, à la discrétion de Tennis Canada.

F. SIGNALEMENTS ET ENQUÊTES

Les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs doivent signaler toute allégation ou tout soupçon de violation du Code aussi rapidement que possible après avoir été victimes ou témoins de l'interaction, l'incident, l'événement ou la situation en question. L'obligation de signalement s'applique à toutes les violations du Code présumées ou soupçonnées, qu'elles se soient déroulées au Canada ou à l'étranger.

Toutes les plaintes concernant une violation présumée ou un soupçon de violation du Code doivent être signalées à l'organisme Whistleblower Security.¹¹ La personne signalant la violation présumée ou le soupçon de violation est considérée comme le « Plaignant ».

Un membre du personnel, un athlète ou un entraîneur effectuant un signalement de bonne foi n'a pas à prouver ou à déterminer si une violation a été commise avant d'effectuer le signalement. Il/elle a l'unique responsabilité de signaler le comportement de manière objective.¹²

Maltraitance

Tous les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs adultes ont l'obligation juridique de signaler tout cas ou tout soupçon de maltraitance présumée impliquant un mineur. Un membre du personnel, athlète ou entraîneur adulte qui ne signale pas un cas ou un soupçon de maltraitance présumée impliquant un mineur en conformité avec les processus du présent Code, les exigences juridiques ou des services de protection de l'enfance (le cas échéant) encourt des mesures disciplinaires dans le cadre du présent Code.¹³ L'obligation de signalement aux autorités ou aux services de protection de l'enfance varie selon les lois provinciales.

L'obligation de signalement impose le signalement de toute conduite qui, si elle est prouvée comme avérée, constituerait de la maltraitance envers un mineur. L'obligation de signalement est permanente et ne cesse pas au moment du signalement initial. L'obligation de signalement inclut le signalement opportun de toutes les informations pertinentes pouvant être portées à la connaissance du membre du personnel, de l'athlète et/ou de l'entraîneur adulte.¹⁴

Conduite inappropriée

Les conduites inappropriées ne répondent pas toutes aux critères de la définition de négligence et/ou de maltraitance du présent Code. Elles peuvent cependant constituer des comportements

¹¹ Coordonnées de l'organisme Whistleblower Security :

- 1-866-921-6714 ou tenniscanada@integritycounts.ca
- <https://www.integritycounts.ca/org/tenniscanada>

¹² Ce paragraphe est pris directement du CCUMS.

¹³ Ce paragraphe est pris directement du CCUMS.

¹⁴ Ce paragraphe est pris directement du CCUMS.

risquant de mener à une négligence et/ou une maltraitance, telle que définie par le présent Code. Tout membre du personnel, athlète et/ou entraîneur qui soupçonne ou découvre la conduite inappropriée d'une autre personne est tenu de signaler cette conduite, même si elle ne répond pas à la définition de négligence et/ou de maltraitance du présent Code.¹⁵

Étapes préliminaires

Une plainte doit être faite par écrit, dans les 60 jours de la violation présumée ou soupçonnée, sauf circonstances exceptionnelles. L'organisme Whistleblower Security pourrait refuser d'enquêter sur une plainte en dehors de ces délais.

Si une enquête sur la plainte ne peut pas être réalisée par Whistleblower Security parce que ladite plainte est (a) en dehors du délai de 60 jours ou (b) en dehors du champ d'investigation de l'organisme, le Plaignant peut faire appel en suivant les étapes indiquées dans la section « Appel de procédure ».

L'organisme Whistleblower Security répondra promptement à toutes les plaintes reçues et lancera une action dans les trente (30) jours suivant la date de réception de la plainte.

Procédure d'enquête

Une fois que l'organisme Whistleblower Security accepte d'enquêter sur une plainte, il suivra les étapes ci-dessous :

1. Whistleblower Security fournira immédiatement une copie de la plainte à Tennis Canada;
2. Whistleblower Security nommera un enquêteur qui contactera le plaignant, l'intimé et Tennis Canada, pour déterminer si une résolution informelle est possible;
3. Si une résolution informelle n'est pas possible, l'enquêteur mènera une enquête. Les membres du personnel, les athlètes, les entraîneurs et les témoins doivent coopérer avec l'enquêteur et lui fournir, au mieux de leur capacité, tous les détails concernant l'interaction, l'incident, l'événement ou la situation vécue ou observée;
4. Avant ou pendant l'enquête, le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport pourrait prendre des mesures immédiates pour répondre à une situation urgente, notamment la sécurité, en imposant des sanctions disciplinaires en attendant le résultat de l'enquête. Cela pourrait inclure, sans s'y limiter, la probation, la suspension et des restrictions de participation;
5. Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur préparera un rapport indiquant ses conclusions et fournira le rapport au Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport de Tennis Canada. En fonction des conclusions et de la gravité de la ou des violations, le Directeur

¹⁵ Ce paragraphe est pris directement du CCUMS.

de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, en discussion avec le groupe de consultation interne¹⁶, pourra :

- rejeter la plainte, si elle est frivole, vexatoire, prématurée ou infondée, ou si l'enquêteur en fait la recommandation; ou
- autoriser la plainte et déterminer la sanction appropriée.

Tennis Canada se réserve le droit, à sa discrétion, de communiquer ou non le rapport d'enquête complet aux parties impliquées. Cela dit, dans tous les cas, un résumé du rapport complet sera communiqué au plaignant, à l'intimé et à toute autre partie jugée concernée, incluant l'association provinciale de tennis.

Les procédures soulignées et adoptées par le présent Code n'empêchent en rien un plaignant de déposer une plainte ou une demande dans le cadre de la loi sur les droits de la personne ou de la loi sur la santé et la sécurité au travail ni de déposer plainte auprès des autorités policières. Toute activité considérée contraire au Code criminel doit être signalée à la police.

Si un mineur est impliqué dans la plainte, les parents ou tuteurs dudit mineur doivent être mis au courant le plus rapidement possible. Cependant, un signalement à la police ne saurait être retardé si lesdits parents ou tuteurs ne peuvent être contactés. Veuillez consulter l'Annexe B pour connaître la procédure à suivre en cas de soupçon de maltraitance envers un mineur.

Résolution et sanctions

Si, à tout moment au cours de l'enquête, la plainte peut être résolue à la satisfaction du plaignant, et d'une manière jugée acceptable par l'intimé et Tennis Canada, la résolution sera documentée et une copie dudit document sera envoyée au plaignant, à l'intimé et à Tennis Canada.

Si cela n'est pas le cas, et si la plainte est jugée légitime, une sanction pourra être prise. Les sanctions seront différentes selon les cas et adaptées à la situation. Toute sanction prise à l'encontre d'un membre du personnel, d'un athlète et/ou d'un entraîneur doit être proportionnée et raisonnable : elle doit concerner la violation reprochée et tenir compte de toute mesure disciplinaire antérieure.¹⁷

Les facteurs à prendre en compte dans le choix d'une sanction appropriée à prendre envers un intimé comprennent notamment :

- La nature et la durée de la relation de l'intimé avec le plaignant, ainsi que l'existence ou non d'un déséquilibre de pouvoir;

¹⁶ Le Président et chef de la direction de Tennis Canada garde l'entière discrétion de décider de la composition du groupe de consultation interne et, à sa discrétion, pourra consulter le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport.

¹⁷ La dernière phrase est prise directement du CCUMS.

- Les antécédents de l'intimé et toute tendance répétée à la négligence ou la maltraitance par l'intimé;
- L'âge des personnes impliquées;
- Le risque, potentiel ou réel, que pose l'intimé à la sécurité d'autrui;
- L'aveu volontaire de la ou des violations par l'intimé, la reconnaissance de sa responsabilité et/ou sa coopération lors des procédures;
- L'impact réel ou perçu de l'incident sur le plaignant, l'organisme sportif ou la communauté sportive;
- Les circonstances précises entourant l'imposition d'une sanction à l'intimé (p. ex. : un manque de connaissances ou de formation au sujet des exigences du Code, une dépendance, un handicap, une maladie);
- Le caractère approprié, selon les faits et les circonstances établis, de la participation continue au sein de la communauté sportive;
- Un intimé occupant un poste de confiance, un poste où il peut avoir des contacts intimes avec autrui, ou un poste où il prend des décisions importantes, peut encourir des sanctions plus sévères;
- Toute autre circonstance atténuante ou aggravante.

Chaque facteur, pris individuellement, peut justifier les sanctions imposées s'il est suffisamment grave. L'accumulation de plusieurs facteurs peut justifier des sanctions plus sévères ou cumulatives.¹⁸

Types de sanctions¹⁹

Comme cela est souligné dans la section « Procédure d'enquête », l'enquêteur préparera un rapport de ses conclusions une fois l'enquête terminée et en fournira une copie au Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport. À la suite de cela, le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, en discussion avec le groupe de consultation interne²⁰, pourra rejeter la plainte ou autoriser la plainte et déterminer la sanction appropriée. La ou les sanctions imposées peuvent inclure, sans s'y limiter :

(a) Un avertissement verbal ou écrit

- Un avertissement verbal ou une réprimande officielle, rédigée par écrit, stipule que le participant a commis une violation au Code et que des sanctions plus sévères seront prises s'il en commet d'autres.

¹⁸ Cette phrase est prise du CCUMS.

¹⁹ Cette section est largement prise du CCUMS.

²⁰ Le Président et chef de la direction de Tennis Canada garde l'entière discrétion de décider de la composition du groupe de consultation interne et, à sa discrétion, pourra consulter le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport.

(b) Une formation

- Cette sanction implique l'obligation pour le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur sanctionné de suivre une formation ou de respecter toute autre mesure similaire pour résoudre la violation

(c) Une probation

- Toute infraction au Code ayant lieu pendant la période de probation entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires, dont une probable suspension provisoire ou permanente de l'athlète ou de l'entraîneur responsable. Cette sanction peut aussi prévoir une perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pendant une période définie.

(d) Une suspension

- La suspension, déclarée pendant une période définie ou jusqu'à nouvel ordre, concerne l'interdiction de participer, de quelque manière que ce soit, aux programmes, pratiques, activités, événements ou compétitions commandités, organisés ou encadrés par un organisme sportif, quel qu'il soit. Une fois la suspension terminée, le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur pourra retourner au travail, au jeu ou à l'entraînement, mais sa réintégration peut faire l'objet de restrictions ou être conditionnelle à la satisfaction d'exigences établies au moment de la suspension. Les modalités et la durée de la suspension, ainsi que les restrictions ou conditions, seront imposées par Tennis Canada, à sa discrétion.

(e) Une restriction de participation

- Les restrictions ou interdictions de participation s'appliquent à certains types de participation, tandis que d'autres restent autorisés dans des conditions strictes.

(f) Une suspension permanente

- La suspension permanente consiste à retirer définitivement le droit de participer, dans quelque sport et de quelque manière que ce soit, aux programmes, pratiques, activités, événements ou compétitions commandités, organisés ou encadrés par un organisme sportif, quel qu'il soit.

(g) D'autres sanctions discrétionnaires

- D'autres sanctions pour violation peuvent être imposées, entre autres 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 restriction ou condition jugée nécessaire ou appropriée.
- Les membres du personnel, les athlètes et/ou les entraîneurs jugés responsables par Tennis Canada de négligence et/ou de maltraitance en violation du présent Code seront soumis à des actions correctives et disciplinaires pouvant inclure, entre autres, le licenciement pour faute, la résiliation ou l'annulation d'un contrat, le retrait d'un poste, une suspension permanente ou une autre sanction jugée appropriée selon les circonstances.

(h) Des sanctions réservées aux entraîneurs

- L'imposition de conditions sur la certification et/ou l'adhésion de l'entraîneur, en spécifiant ou non si une autre sanction sera imposée si les conditions ne sont pas respectées;
- La suspension ou la révocation de la certification et/ou de l'adhésion de l'entraîneur;
- La suspension provisoire ou l'annulation des financements de Tennis Canada octroyés à l'entraîneur et/ou à son club; et
- L'interdiction, sous quelque forme que ce soit, de participer aux événements ou entraînements de Tennis Canada ou de se présenter dans ses locaux.

(i) Sanctions automatiques en cas de maltraitance

- Les sanctions suivantes sont imposées automatiquement et jugées justes et appropriées pour les maltraitances décrites, mais l'intimé peut contester les présomptions dont il fait l'objet :
 - Toute maltraitance sexuelle impliquant un plaignant mineur est automatiquement passible d'une suspension permanente, d'un licenciement et/ou de l'annulation d'un contrat.
 - Toute maltraitance sexuelle, maltraitance physique avec contact et maltraitance procédurale est automatiquement passible d'une suspension provisoire et de restrictions de participation.
 - Si l'intimé fait face à des accusations criminelles, il sera automatiquement sanctionné par une suspension provisoire.

Une fois l'enquête terminée et les sanctions imposées, le cas échéant, la plaignant et l'intimé seront avisés des résultats et des conclusions. Dans les circonstances appropriées, sur conseil juridique et à sa discrétion, Tennis Canada pourra fournir des informations supplémentaires concernant l'enquête au plaignant, à l'intimé et à d'autres parties concernées.

Lorsque cela est approprié et à sa discrétion, Tennis Canada peut également aviser d'autres parties concernées, notamment l'employeur de l'entraîneur, les associations provinciales de tennis et autres, en cas de violation du présent Code.

Si un intimé est sanctionné ou voit sa participation au sport restreinte ou suspendue de quelque manière que ce soit, son nom sera publié sur le site Web de Tennis Canada.

Appel de décision

A. Appels de procédure

Un appel de procédure peut être fait si la plainte est déposée après le délai de 60 jours ou si l'organisme Whistleblower Security refuse d'enquêter sur une plainte parce qu'elle se trouve en dehors de son champ d'investigation.

Pour soumettre un appel de procédure, le plaignant doit fournir un document écrit soulignant les motifs de l'appel au Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision. Le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, après avoir consulté le groupe de consultation interne²¹, décidera ensuite de rejeter l'appel ou de l'accepter. Dans le dernier cas, la plainte sera renvoyée à l'organisme Whistleblower Security, afin de lancer l'enquête.

B. Appel basé sur le mérite

Un appel basé sur le mérite pourra être fait une fois que l'organisme Whistleblower Security aura terminé l'enquête et fournit une copie de son rapport au Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, que ce dernier aura consulté le groupe de consultation interne²², et décidé de rejeter la plainte ou de l'accepter et d'imposer la ou les sanctions appropriées. Un plaignant ou un intimé peut faire appel de la décision du Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport.

Pour soumettre un appel, le plaignant ou l'intimé doit fournir un document écrit soulignant les motifs de l'appel au Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision. Les motifs d'appels peuvent inclure :

- Un défaut de suivi des procédures stipulées dans le présent Code;
- Une décision non objective ou prise sur la base d'un parti pris;
- Un exercice de réserve pour but illégitime;
- Une prise de décision extrêmement déraisonnable;
- Tout autre motif jugé suffisant.

Dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'appel par écrit, le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport peut demander aux parties de participer à une médiation. Si ladite médiation ne donne aucun résultat, le directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport demandera à ce que l'appel soit auditionné par un jury d'audience composé d'une (1) à trois (3) personnes internes ou externes à Tennis Canada²³. Ce jury pourra alors rejeter l'appel ou autoriser l'appel et, entre autres, révoquer la sanction ou les conclusions ou imposer une autre sanction. Dans tous les cas, le jury d'audience devra fournir, par écrit, les raisons précises de sa décision.

²¹ Le Président et chef de la direction de Tennis Canada garde l'entière discrétion de décider de la composition du groupe de consultation interne et, à sa discrétion, pourra consulter le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport.

²² Le Président et chef de la direction de Tennis Canada garde l'entière discrétion de décider de la composition du groupe de consultation interne et, à sa discrétion, pourra consulter le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport.

²³ Le Président et chef de la direction de Tennis Canada garde l'entière discrétion de décider de la composition du groupe de consultation interne.

Chaque appel sera géré en conformité avec les principes d'équité procédurale applicables dans les circonstances.

Dans tous les cas, les personnes concernées seront avisées par écrit de l'appel et auront la possibilité de répondre en soumettant les preuves et éléments qu'elles désirent.

Appels au Centre de résolution des différends sportifs du Canada

Le contenu de ce Code ne peut en rien modifier le droit, le cas échéant, du plaignant ou de l'intimé d'engager une procédure de résolution des différends auprès du Centre de résolution des différends sportifs du Canada.

Autres considérations

Confidentialité

Les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs peuvent avoir l'assurance que Tennis Canada prendra toutes les dispositions nécessaires pour préserver la confidentialité, dans la mesure du possible raisonnable et en conformité avec les lois sur la confidentialité applicables et autres exigences légales. Malgré son devoir d'assurer la confidentialité et le respect de la vie privée, Tennis Canada doit signaler tout incident susceptible d'entraîner une réclamation à son fournisseur d'assurance au moment où Tennis Canada est mis au courant de l'incident. De plus, Tennis Canada pourrait être dans l'obligation de fournir certaines informations pertinentes aux services de protection de l'enfance et aux autorités policières. Tennis Canada peut également être tenu de fournir des informations suffisantes concernant la ou les allégations à l'intimé, afin de lui permettre de préparer une réponse adéquate. Dans de nombreux cas, cela signifie que le maintien de l'anonymat ne sera ni faisable ni juste.

Dans le même temps, tout participant à l'enquête doit considérer toutes les discussions et interactions avec l'enquêteur, ainsi que toutes les informations et tous les registres concernant la plainte comme strictement confidentiels. Le non-respect de cette confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires.

Les ressources humaines conserveront les registres d'enquêtes conformément à la loi applicable. Ces registres seront conservés aussi longtemps que la personne concernée est employée ou sous contrat, sauf si la loi exige leur destruction. Ces registres seront conservés dans un fichier confidentiel mis à jour et accessible uniquement par le directeur des ressources humaines ou par une personne à qui il/elle aura délégué cette tâche. Si une plainte n'est pas justifiée ni prouvée, aucun document concernant la plainte ne sera inclus dans le fichier personnel de l'intimé. Par contre, les registres concernant la plainte seront conservés, afin de pouvoir détecter une répétition potentielle, le cas échéant.

Juridiction

Le présent Code ne remplace pas les procédures de résolution des différends inclus dans un contrat de travail, un contrat temporaire ou tout autre accord écrit officiel.

Toute violation ou plainte supposée au Code se produisant pendant une compétition sera gérée en suivant les procédures spécifiques à la compétition, le cas échéant. Dans une telle situation, les sanctions disciplinaires s'appliqueront uniquement pendant la durée de la compétition, de la formation, de l'activité ou de l'événement. Des sanctions supplémentaires pourront être imposées, mais uniquement après un examen en bonne et due forme de la situation, en conformité avec les procédures du présent Code.

Plaintes mensongères, malveillantes, frivoles ou vexatoires

S'il est découvert qu'un plaignant a déposé une plainte ou incité d'autres personnes à déposer une plainte mensongère, malveillante, frivole ou vexatoire, il encourra des mesures disciplinaires pouvant inclure, entre autres, le licenciement pour faute, la résiliation ou l'annulation d'un contrat, le retrait d'un poste, une suspension permanente ou toute autre sanction jugée appropriée selon les circonstances. Des plaintes infondées à répétition peuvent, dans certaines circonstances appropriées, être considérées comme mensongères, malveillantes, frivoles ou vexatoires et entraîner des mesures disciplinaires pouvant inclure, entre autres, le licenciement pour faute, la résiliation ou l'annulation d'un contrat, le retrait d'un poste, une suspension permanente ou toute autre sanction jugée appropriée selon les circonstances.

Une allégation est fautive si les événements signalés n'ont pas eu lieu et si la personne faisant le signalement sait pertinemment que les événements signalés n'ont pas eu lieu. Une fautive allégation n'est pas la même chose qu'une allégation infondée. Une allégation est infondée lorsqu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour pouvoir déterminer si l'allégation est vraie ou fautive. Sans preuve évidente de mauvaise foi, une allégation infondée en elle-même ne constitue pas une violation du Code et ne sera pas considérée comme une plainte mensongère, malveillante, frivole ou vexatoire.²⁴

Manipulation des procédures, représailles et complicité

Entrave ou manipulation des procédures²⁵

Un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur adulte sera coupable d'une violation du Code s'il entrave, directement ou indirectement, les procédures du Code :

- en falsifiant, déformant ou dénaturant de l'information, le processus de résolution ou un résultat;

²⁴ Ce paragraphe est pris directement du CCUMS.

²⁵ Cette section est prise directement du CCUMS.

- en détruisant ou en camouflant des informations;
- en cherchant à dissuader une personne de participer ou de recourir adéquatement aux procédures du présent Code;
- en harcelant ou en intimidant (verbalement ou physiquement) une personne participant aux procédures du présent Code avant, pendant et/ou après leur déroulement;
- en divulguant publiquement des renseignements permettant d'identifier un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur sans son consentement;
- en omettant de se conformer à une mesure temporaire ou provisoire, ou à toute autre sanction;
- en distribuant ou en rendant public, de quelque façon que ce soit, les documents rendus accessibles à un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur dans le cadre d'une enquête ou d'une audience en vertu du Code, sauf si la loi l'exige ou s'il a reçu l'autorisation expresse de le faire; ou
- en incitant ou en tentant d'inciter une autre personne à entraver ou à manipuler les procédures.

Représailles²⁶

Les représailles sont interdites. Toute personne exerçant des représailles, quelles qu'elles soient, contre un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur ayant signalé de bonne foi un soupçon ou une présomption de violation du présent Code se trouvera en violation du Code. Il en va de même pour les représailles, de quelque nature que ce soit, exercées contre un témoin, un enquêteur, un décisionnaire ou toute autre personne ayant coopéré ou participé à une enquête. Les représailles englobent les menaces, l'intimidation, le harcèlement, la contrainte ou tout autre comportement susceptibles de dissuader une personne raisonnable de participer aux procédures du présent Code.

Les représailles sont également interdites après l'enquête ou l'imposition de sanctions. Cela s'applique également aux représailles exercées après que l'enquête révèle qu'il n'y a eu aucune violation du Code.

Toute personne victime de représailles doit le signaler immédiatement au Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport. Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre d'un membre du personnel, d'un athlète et/ou d'un entraîneur coupable de représailles pouvant inclure, entre autres, le licenciement pour faute, la résiliation ou l'annulation d'un contrat, le retrait d'un poste, une suspension permanente ou toute autre sanction jugée appropriée selon les circonstances.

Les actions légitimes et de bonne foi menées en réponse à des signalements de maltraitance potentielle ne sont pas considérées comme des représailles.

²⁶ Cette section est prise en partie du CCUMS.

*Complicité*²⁷

Le terme « complicité » désigne tout acte visant à faciliter, favoriser, promouvoir, encourager une violation du Code ou encore inciter un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur à en commettre une. La complicité consiste, entre autres, à :

- permettre sciemment à une personne suspendue ou sanctionnée d'être d'une quelconque façon associée au sport, à l'entraînement ou à la formation de membres du personnel, d'athlètes et/ou d'entraîneur ou liée à un organisme ayant adopté le CCUMS ou d'encadrer ou d'entraîner des participants;
- fournir sciemment des services ou des conseils en matière d'entraînement à un athlète suspendu ou sanctionné; et
- permettre sciemment à une personne, quelle qu'elle soit, de contrevenir aux conditions de sa suspension ou de toute autre sanction imposée.

Nom complet: _____

Signature: _____

Date: _____

²⁷ Cette section est prise en partie du CCUMS.

ANNEXE A : MALTRAITANCE²⁸

Il est strictement interdit pour les membres du personnel, les athlètes et les entraîneurs de participer à la maltraitance, sous quelque forme que ce soit. Toute maltraitance est considérée comme une violation du présent Code.

La maltraitance est constituée par un comportement ou une conduite interdits, du moment que la maltraitance se produit dans l'une, ou plusieurs de ces situations : (i) dans un environnement sportif ou (ii) si le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur ayant commis la maltraitance présumée était impliqué dans une activité sportive ou (iii) si le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur impliqué a interagi avec la victime dans le cadre de leur implication mutuelle dans le sport ou (iv) en dehors de l'environnement sportif si la maltraitance a un impact grave et délétère sur un autre membre du personnel, athlète et/ou entraîneur. Le ou les lieux où s'est déroulée la maltraitance présumée n'ont aucun caractère déterminant.

Les catégories de maltraitance spécifiées ci-après ne sont pas mutuellement exclusives et les exemples donnés dans chaque catégorie ne sont pas exhaustifs. Lors de l'évaluation de la maltraitance, ce qui importe n'est pas de déterminer à quelle catégorie la maltraitance appartient, mais plutôt si la conduite présumée correspond à une ou plusieurs des catégories. Les abus, les violences, les harcèlements, les intimidations et les bizutages subis peuvent être reliés à plusieurs catégories de maltraitance.

La maltraitance se définit par un ou plusieurs actes volontaires entraînant un préjudice physique ou psychologique réel ou potentiel. Elle inclut :

(A) LA MALTRAITANCE PSYCHOLOGIQUE

La maltraitance psychologique est une conduite délibérée répétée ou un seul incident grave mettant ou risquant de mettre en danger le bien-être psychologique d'un membre du personnel, d'un athlète et/ou d'un entraîneur. Le terme « maltraitance psychologique » englobe, entre autres, la violence verbale, la violence physique sans agression et le refus d'attention ou de soutien. On détermine la maltraitance psychologique en fonction du comportement objectif et non pas si le préjudice est intentionnel ou le résultat du comportement.

La violence verbale

Les agressions ou attaques verbales, incluant, sans s'y limiter : les critiques personnelles injustifiées; le dénigrement de l'apparence, les commentaires désobligeants liés à l'identité d'une personne (p. ex. : race, identité ou expression de genre, origine ethnique, statut d'Autochtone, capacités/handicap); les commentaires dégradants, humiliants, dénigrants, intimidants, insultants ou menaçants; l'utilisation de rumeurs ou de mensonges pour nuire à la réputation d'une personne; l'utilisation inappropriée de renseignements confidentiels concernant le sport ou non. La maltraitance verbale peut aussi survenir en ligne.

²⁸ Cette annexe sur la maltraitance est prise largement du CCUMS.

La violence physique sans agression (absence de contact physique)

Les comportements physiques agressifs, incluant, sans s'y limiter : lancer des objets à autrui ou en présence d'autrui sans heurter personne; taper ou frapper des objets du poing en présence d'une personne.

Le refus d'attention ou de soutien

Les actes de refus d'attention ou de soutien se manifestant par un manque d'attention, un manque de soutien ou un isolement, incluant, sans s'y limiter : ignorer les besoins psychologiques d'une personne ou l'isoler socialement à répétition ou pendant des périodes prolongées; abandonner un athlète pour le punir d'une contre-performance; lui refuser de façon arbitraire et sans motif valable de la rétroaction, des occasions d'entraînement, de l'aide ou de l'attention pour des périodes prolongées et/ou demander à d'autres de faire de même.

(B) LA MALTRAITANCE PHYSIQUE

La maltraitance physique est une conduite délibérée répétée ou un seul incident grave mettant ou risquant de mettre en danger le bien-être physique d'un membre du personnel, d'un athlète et/ou d'un entraîneur. Le terme « maltraitance physique » englobe, entre autres, les comportements avec ou sans contact physique pouvant causer un préjudice physique. On détermine la maltraitance physique en fonction du comportement objectif et non pas si le préjudice est intentionnel ou le résultat du comportement.

Les comportements avec contact

Les comportements maltraitants avec contact incluent, sans s'y limiter : donner délibérément des coups de poing ou de pied à une personne, la battre, la mordre, la frapper, l'étrangler ou la taper; frapper délibérément une personne avec un objet.

Les comportements sans contact

Les comportements maltraitants sans contact incluent, sans s'y limiter : isoler une personne dans un espace confiné; la forcer à maintenir une position douloureuse sans raison sportive (par exemple, imposer à un athlète de s'agenouiller sur une surface dure); imposer des exercices à des fins punitives; empêcher, déconseiller ou interdire qu'un participant s'hydrate, se nourrisse et dorme adéquatement ou reçoive des soins médicaux; empêcher un participant d'aller aux toilettes; fournir de l'alcool à un membre du personnel, athlète et/ou entraîneur en dessous de l'âge légal; fournir des drogues illégales ou des médicaments non prescrits à un membre du personnel, athlète et/ou entraîneur; encourager un athlète ou lui permettre sciemment de retourner prématurément au jeu après une blessure ou une commotion cérébrale sans l'autorisation d'un professionnel de la santé; encourager un athlète à exécuter un mouvement pour lequel il n'a visiblement pas atteint le stade de développement requis.

(C) LA MALTRAITANCE ÉMOTIONNELLE

La maltraitance émotionnelle est définie comme une attaque chronique à l'estime d'une personne. Il s'agit d'un comportement destructeur sur le plan psychologique. La maltraitance émotionnelle englobe, entre autres, les insultes, les menaces, la dérision, les moqueries, l'intimidation, l'isolement, le bizutage ou le mépris des besoins d'une personne.

(D) LA MALTRAITANCE SEXUELLE

La maltraitance sexuelle consiste à utiliser sa force ou son autorité pour tenter d'obliger une autre personne à participer ou à tolérer une activité sexuelle. La maltraitance sexuelle englobe les menaces implicites ou explicites de représailles en cas de non-obéissance ou de promesse de récompenses en cas d'obéissance.

Les mineurs de moins de 14 ans sont considérés comme incapables de consentir à des attouchements sexuels avec un adulte. Les mineurs de moins de 18 ans sont considérés comme incapables de consentir à une activité sexuelle avec un adulte en position d'autorité ou de confiance.

La maltraitance sexuelle englobe tout acte physique ou psychologique infligé, menacé ou tenté contre une autre personne, sans son consentement. Elle englobe, sans s'y limiter, tout acte visant la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne, ainsi que toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Elle comprend, entre autres, les infractions au Code criminel d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle, de contacts sexuels, d'incitation à des contacts sexuels, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et la distribution non consentie d'images sexuelles ou intimes. Elle désigne aussi le harcèlement sexuel, la traque, le cyberharcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle.

La maltraitance sexuelle peut prendre différentes formes et être infligée par divers moyens de communication (p. ex. en ligne, médias sociaux, parole, écrit, visuel, bizutage ou par un tiers).

Voici des exemples non exhaustifs de maltraitance sexuelle :

- Tout acte de pénétration, même léger, commis sur une personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
 - a) la pénétration vaginale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt;
 - b) la pénétration anale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt.
- Tout attouchement de nature sexuelle intentionnel, même léger, commis sur une autre personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
 - a) les baisers;
 - b) les attouchements intentionnels à la poitrine, aux fesses, à l'aîne ou aux parties génitales d'une personne nue ou vêtue, ou les attouchements intentionnels avec ces parties du corps;
 - c) tout contact, même léger, entre la bouche d'une personne et les parties génitales d'une autre;

- d) l'incitation d'une personne à se livrer à des attouchements sur elle-même, sur la personne responsable de la maltraitance sexuelle ou sur quelqu'un d'autre, avec ou sur l'une ou l'autre des parties du corps mentionnées au point b);
 - e) tout contact intentionnel visant à sexualiser une relation, un contexte ou une situation.
- Outre les actes criminels susmentionnés, le présent Code interdit toute relation sexuelle entre un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur un athlète ayant atteint l'âge de la majorité (selon la province ou le territoire) et un membre du personnel, athlète et/ou entraîneur en position de confiance ou d'autorité, car il ne peut y avoir consentement en cas de déséquilibre du pouvoir. Ce déséquilibre du pouvoir présumé peut être contesté.

(E) LA MALTRAITANCE LIÉE AU CONDITIONNEMENT

Le conditionnement est un processus généralement long, graduel et cumulatif par lequel un abuseur gagne la confiance d'une jeune personne et développe des affinités avec lui. Le conditionnement englobe, sans s'y limiter, le processus visant à donner l'impression qu'un comportement inapproprié est normal et le franchissement graduel des limites établies dans les normes canadiennes (p. ex. : une remarque dégradante, une blague à caractère sexuel, un contact physique à caractère sexuel); un membre du personnel, athlète et/ou entraîneur adulte partageant une chambre avec un mineur qui n'est pas un membre de la famille immédiate; la pratique de la massothérapie ou d'une autre intervention prétendument thérapeutique sans formation ni expertise précise; l'envoi de textos ou de messages privés sur les médias sociaux; le partage de photos personnelles; le partage des vestiaires; les rencontres privées; les déplacements privés; et les cadeaux.

Le conditionnement commence souvent par des comportements subtils qui n'ont apparemment rien d'anormal. De nombreuses victimes subissant ou ayant subi cette forme de maltraitance n'ont pas conscience de se faire conditionner de la sorte et refusent de croire que cette manipulation fait partie intégrante de la démarche de l'abuseur.

La première étape du conditionnement consiste à gagner la confiance des adultes entourant la jeune personne. Le prédateur commence par tisser des liens d'amitié et à gagner la confiance de la jeune personne. Le processus de conditionnement se poursuit en repoussant graduellement les limites du jeune (par exemple en faisant une blague obscène, en montrant des images sexuellement explicites, en faisant une remarque sexuelle, etc.). Ensuite, les contacts non sexuels font place à des contacts sexuels « accidentels ».

Le prédateur amène souvent la jeune personne à croire qu'elle est responsable de ces contacts, à garder le silence sur la relation et à se sentir obligée de le protéger. Il gagne aussi la confiance des proches de la jeune personne pour qu'ils ne remettent pas en question la relation.

La maltraitance liée au conditionnement peut se produire que l'abuseur ait l'intention ou non de faire du mal à la jeune personne ou que le comportement produise ou non des effets néfastes.

(F) LA MALTRAITANCE SOUS FORME D'INTIMIDATION ET DE HARCÈLEMENT

En règle générale, l'intimidation et le harcèlement sont définis par une conduite ou un commentaire inapproprié, quand l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que son comportement est humiliant, intimidant ou constitue, de quelque manière que ce soit, une menace envers la santé et la sécurité d'une autre personne.

Voici des exemples non exhaustifs de maltraitance par le biais de l'intimidation et du harcèlement :

- Des paroles ou des commentaires dénigrants, des insultes, des insinuations ou des invitations ou commentaires à caractère sexuel non sollicités;
- Des contacts physiques négatifs, comme les violences, le blocage ou l'empêchement des mouvements normaux ou l'interférence avec le travail;
- Des communications inappropriées par courriel, réseaux sociaux ou autres moyens électroniques; et
- Des comportements répétés et humiliants, intimidants, offensants ou dégradants à l'encontre d'un membre du personnel, d'un athlète et/ou d'un entraîneur.

Pour qu'il y ait intimidation ou harcèlement, il doit y avoir :

- Une conduite, des commentaires, des affichages ou des gestes répétés ayant un effet durablement néfaste sur un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur; ou
- Un seul incident, événement, interaction ou situation grave, indécent ou inacceptable ayant un effet durablement néfaste sur un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur.

L'intimidation et le harcèlement peuvent se produire même si la personne responsable n'avait pas l'intention d'intimider ou de harceler.

Le harcèlement

Le harcèlement est défini comme tout comportement pouvant être offensant, embarrassant ou humiliant, et impliquant des paroles, une conduite, des gestes ou des contacts non sollicités et offensants concernant ou relié à la race, la couleur de peau, l'héritage culturel ou génétique, le sexe, le handicap, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, les croyances, la religion, l'orientation sexuelle, le statut familial, matrimonial ou civil, ou tout autre motif formellement interdit de discrimination. On trouve, parmi les exemples non exhaustifs de harcèlement et de mauvaise conduite :

- Les abus, menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
- L'affichage d'images ou de textes offensants ou qui pourraient être compris comme offensant dans les circonstances du moment;
- Les remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries non sollicités;
- Les regards lubriques ou autres gestes suggestifs ou obscènes;

- Les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, diminuer les performances ou impacter négativement les conditions de travail;
- Les farces ou canulars pouvant provoquer la gêne ou la honte, mettre en danger la sécurité d'une personne ou avoir un impact négatif sur les performances;
- Toute forme de bizutage correspondant à la définition suivante du bizutage : Toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'une ou plusieurs personnes par une ou plusieurs autres personnes ayant plus d'ancienneté, qui ne contribue pas à l'expérience ou au développement sportif positifs desdites personnes, mais doit être réalisée pour pouvoir être accepté dans une équipe, que la personne bizutée soit d'accord ou non pour participer à l'activité en question. Cela inclut, sans s'y limiter, toute activité traditionnelle ou apparemment sans importance qui sépare ou éloigne une personne sur la base de sa classe sociale, son nombre d'années d'appartenance à l'équipe, ses capacités sportives ou autres compétences;
- Les agressions physiques, y compris la violence physique et les contacts physiques non sollicités, notamment (sans s'y limiter), les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
- Les comportements ressemblant aux comportements décrits ci-dessus, même s'ils ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe spécifique, ayant pour effet de créer un environnement hostile et négatif; et
- Les représailles ou menaces de représailles contre une personne ayant signalé un harcèlement à l'organisme Whistleblower Security.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme les commentaires, conduites, anecdotes, gestes ou contacts à caractère sexuel offensants ou non sollicités, qui créent un environnement offensant, hostile ou intimidant ou pouvant être raisonnablement considéré comme nocif pour la personne victime ou pour le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur. On trouve, parmi les exemples non exhaustifs de harcèlement sexuel :

- Les blagues sexistes;
- L'affichage de documents offensants à caractère sexuel;
- Des mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
- Des questions ou des commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
- Des insinuations, propositions, demandes ou invitations à caractère sexuel non sollicitées;
- Des contacts physiques non sollicités persistants;
- Des discussions, la publication et/ou la réception de photos à caractère sexuel suggestives ou explicites d'un athlète, y compris toute photo, de quelque nature que ce soit, d'un mineur en dehors du cadre sportif; et
- Les agressions sexuelles

(G) LA MALTRAITANCE SOUS FORME DE DISCRIMINATION

La discrimination est définie comme toute conduite incorrecte ou inacceptable concernant ou relié à tout motif de discrimination interdit au travail, dans le cadre de la loi provinciale applicable des droits de la personne. Les motifs de discrimination interdits peuvent varier par province et incluent la race, la couleur de peau, l'héritage culturel ou génétique, l'origine nationale ou ethnique, les croyances politiques, la religion, le statut familial, matrimonial ou civil, le handicap physique ou mental, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, ou la condamnation pour un délit ou une infraction non liée au poste ou au poste prévu.

(H) CE QUI NE CONSTITUE PAS DE LA MALTRAITANCE

Les interactions, incidents, événements ou situations désagréables ou négatifs ne constituent pas tous de la maltraitance, de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination. Le présent Code ne limite en rien l'exercice légitime et de bonne foi des droits et responsabilités de gestion et de supervision, incluant, sans s'y limiter :

- l'octroi de conseils;
- la discussion respectueuse de points de vue différents;
- l'assignation, la programmation ou la modification d'un travail;
- l'évaluation des performances;
- la correction des performances ou des comportements;
- la discipline ou le licenciement pour motif valable;
- les actions raisonnables prises par un superviseur ou un directeur en rapport avec les membres du personnel, les athlètes et/ou les entraîneurs et l'environnement de travail;
- la liberté des personnes de choisir leurs interactions sociales lors d'activités en dehors du travail;
- les conflits ou relations interpersonnelles, du moment qu'ils ne sont pas humiliants, intimidants ou menaçants pour la santé ou la sécurité; et
- les différents styles de communication de chacun, du moment que ces styles de communication se situent dans les limites raisonnables des interactions professionnelles et respectueuses.

ANNEXE B : PROCÉDURES DE RÉPONSE À UN SOUÇON DE MALTRAITANCE SUR UN MINEUR

Principes généraux

Les services de protection de l'enfance et/ou les services de police ont la responsabilité principale d'enquêter sur les abus de mineurs, appelés « Maltraitance » dans le présent Code. Cela signifie que toute enquête menée par l'organisme Whistleblower Security sera défermée ou modifiée jusqu'à la fin d'une enquête menée par les services de protection de l'enfance ou les services de police. L'organisme Whistleblower Security coopérera avec les autorités concernées et partagera toutes les informations pertinentes concernant une enquête, conformément aux lois en vigueur.

Que faire en cas de plainte d'un mineur?

Le signalement initial d'une allégation ou d'un soupçon de maltraitance sur un mineur doit être reçu et géré de façon appropriée. Une réponse visant à minimiser ou à ignorer un signalement véridique peut entraîner un traumatisme chez un mineur. À l'inverse, un interrogatoire inutile peut compromettre une enquête future.

Si un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur de Tennis Canada a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un mineur est victime ou pourrait être victime de maltraitance, il/elle doit signaler ces soupçons directement aux services de protection de l'enfance de sa province ou de son territoire, et leur transmettre les informations dont il/elle dispose concernant ces soupçons. La personne effectuant le signalement peut demander la présence d'un ou plusieurs représentants de Tennis Canada lors du signalement aux services de protection de l'enfance. Si la personne craint un danger immédiat pour le mineur, elle doit en avvertir immédiatement la police. La personne effectuant le signalement doit également en aviser immédiatement le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport ou son délégué.

Le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport ou son délégué doit aviser immédiatement les parents ou tuteurs du mineur, sauf si cela serait inapproprié au vu des circonstances. Dans certains cas, il peut être nécessaire de demander conseil aux services de protection de l'enfance avant de contacter les parents ou tuteurs du mineur.

La personne effectuant le signalement pourrait devoir poser des questions au mineur ou aux parents/tuteurs du mineur pour clarifier la nature de la plainte. Elle peut alors poser quelques questions, mais doit s'arrêter au moment où le soupçon de maltraitance sur le mineur est raisonnablement présent. Toute question supplémentaire constitue une enquête devant être menée par les services de protection de l'enfance ou par la police. Les membres du personnel, les athlètes et/ou les entraîneurs de Tennis Canada doivent éviter à tout prix d'entraver les enquêtes menées par les services de protection de l'enfance ou par la police.

La personne effectuant le signalement doit consigner, par écrit, tous les détails du signalement et fournir une copie de ce document au Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport. Le

Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, ou son délégué, doit contacter les services de protection de l'enfance, afin de confirmer que le soupçon a bien été signalé, et conserver une copie de cette confirmation.

Le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, ou son délégué, demandera conseil aux services de protection de l'enfance pour déterminer comment permettre au mieux au mineur de poursuivre ses activités avec Tennis Canada, le cas échéant. Le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, ou son délégué, fera un suivi auprès des services de protection de l'enfance pour déterminer le résultat de l'enquête.

Tennis Canada veille à ce que des structures de soutien soient en place pour les mineurs qui signalent une maltraitance présumée. Tennis Canada paie pour six (6) séances-conseils, sans préjudice, pour déterminer le meilleur soutien à apporter au mineur.

Que faire si des membres du personnel, des athlètes et/ou des entraîneurs font l'objet de soupçons?

Si des membres du personnel, des athlètes et/ou des entraîneurs de Tennis Canada sont soupçonnés d'une conduite pouvant constituer de la maltraitance, il faut aviser immédiatement le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, ou son délégué, et lui fournir toutes les informations pertinentes concernant le soupçon. Si le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, ou son délégué, est soupçonné d'une telle conduite, il faut aviser le président et chef de la direction de Tennis Canada.

Il ne faut pas aborder le sujet de la plainte avec l'auteur présumé de la maltraitance avant d'avoir reçu des instructions spécifiques des services de police ou des services de protection de l'enfance responsables de l'enquête.

En règle générale, si un membre du personnel, un athlète et/ou un entraîneur est soupçonné de maltraitance, cette ou ces personnes ne devront plus être mises dans des situations où elles peuvent avoir accès à des mineurs sans surveillance, et ce, jusqu'à ce qu'il soit déterminé si la maltraitance a effectivement eu lieu. En fonction des circonstances, on pourra assigner d'autres tâches à l'auteur présumé de la maltraitance, le suspendre avec ou sans compensation (s'il s'agit d'un employé), ou le licencier sur-le-champ si, par exemple, l'auteur admet la maltraitance. Le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport devra prendre la décision qui s'impose.

Le statut du membre du personnel, athlète et/ou entraîneur sera réévalué à la fin de l'enquête policière ou des services de protection de l'enfance, en cas de poursuites pénales, à la prononciation du jugement d'une affaire criminelle et à la fin de l'enquête par l'organisme Whistleblower Security.

Toute enquête menée par l'organisme Whistleblower Security et toute mesure disciplinaire prise par le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport en rapport avec la maltraitance présumée doit être gouvernée par les principes suivants :

- a) Éviter ou réduire le traumatisme du mineur;

- b) Respecter la confidentialité et les intérêts privés de toutes les parties concernées, dans toute la mesure du possible; et
- c) Garantir le traitement juste et équitable du membre du personnel, de l'athlète et/ou de l'entraîneur contre qui la plainte a été déposée. La garantie de justice et d'équité n'englobe pas le soutien émotionnel ou juridique ou ni la défense de la personne impliquée.

Que faire si un mineur fait l'objet de soupçons?

Si le membre du personnel, l'athlète et/ou l'entraîneur de Tennis Canada soupçonné d'une conduite pouvant constituer de la maltraitance est un mineur, les procédures soulignées ci-dessus s'appliquent, avec certaines modifications requises. Dans cette situation, il faudra signaler à la fois la victime et l'auteur présumé aux services de protection de l'enfance et aviser les parents de la victime et de l'auteur présumé.

Le Directeur de la sécurité et de l'intégrité dans le sport, ou son délégué, examinera les informations à sa disposition pour déterminer si l'auteur présumé peut continuer de participer aux activités de Tennis Canada, en attendant l'enquête. Il pourra demander conseil auprès des services de protection de l'enfance ou de la police à ce sujet.

On pourra permettre à l'auteur présumé de continuer à participer si, après avoir consulté les instances appropriées, on détermine que la participation de l'auteur présumé ne risque pas d'être préjudiciable au bien-être physique ou mental de la victime présumée, des témoins ou autres membres du personnel, athlètes et/ou entraîneurs, et si la poursuite de cette participation est dans l'intérêt de l'auteur présumé. On pourra imposer des conditions raisonnables à cette participation.

Marche à suivre lors d'une révélation de maltraitance

Devoir de signalement

Chaque province et territoire a des lois soulignant la responsabilité individuelle de chacun dans la protection des mineurs contre les abus, appelés « Maltraitance » dans le présent Code. Chaque personne a le devoir de signaler une maltraitance ou un soupçon de maltraitance. Le signalement doit être fait auprès de l'agence locale de protection de l'enfance (p. ex. Centre de protection de l'enfance, Société d'aide à l'enfance, etc.). Si vous pensez qu'un mineur a besoin d'une protection immédiate, vous devez contacter les services de police (911).

La réponse donnée à une révélation par un mineur est essentielle. Ce qui suit a pour but de vous guider dans les premières minutes suivant la révélation d'une maltraitance présumée.

À faire :

- Écoutez le mineur et rassurez-le en lui disant que vous le croyez.

Il est extrêmement rare qu'un mineur invente la maltraitance. Le mineur s'est confié à vous parce qu'il a confiance dans votre relation. Ne l'interrompez pas et ne laissez pas

transparaître que vous êtes choqué(e) ou ne le croyez pas, que ce soit par vos mots, vos actes ou vos expressions de visage.

- Écoutez le mineur en privé

Il est important que le mineur se sente en sécurité lorsqu'il révèle la maltraitance subie. Écoutez-le dans un endroit discret et calme qui peut tout de même être ouvert et observé par d'autres.

- Rassurez le mineur que la conduite qu'il décrit n'est pas de sa faute et qu'il a bien fait de signaler ce qui se passe.

Il est fréquent qu'un mineur se sente responsable de la maltraitance ou qu'il/elle aurait dû ou pu faire quelque chose pour la faire cesser. Il arrive parfois qu'un mineur pense qu'il mérite la maltraitance, surtout si celle-ci dure depuis un certain temps ou s'il/elle a déjà été victime de maltraitance par d'autres.

- Dites au mineur à qui vous devez en parler pour assurer sa protection et gérer la situation.

Le mineur pourrait vous demander de n'en parler à personne. Il/Elle pourrait même vous supplier, en pleurant, de garder cette information pour vous. Ne promettez jamais que vous le ferez.

Une fois que vous avez fini d'écouter le mineur, prenez des notes claires et détaillées, en utilisant, le plus souvent possible, les mots employés par le mineur. Notez la date et l'heure de la révélation, l'identité du mineur et de l'auteur présumé, les détails de l'incident et toute autre information pertinente. Signez et datez le document. Si vous devez ajouter d'autres éléments, faites-le, mais ne modifiez pas l'original. Il est essentiel de ne pas chercher à interroger le mineur ou à décortiquer sa révélation en lui posant une multitude de questions, même si vous souhaitez des clarifications. Laissez le mineur vous raconter son histoire et contentez-vous de signaler ces éléments. Vos questions pourraient entraver une enquête. Laissez les professionnels formés et compétents s'en occuper.

- Déterminez si le mineur doit être mis en sécurité immédiate, en l'impliquant dans cette décision.

Ne laissez pas un mineur retourner à une situation abusive en cours. Si vous pensez que le mineur est en danger immédiat, appelez la police ou signalez-le aux services de protection de l'enfance.

À ne pas faire

- Ne faites jamais venir l'auteur présumé pour confronter le mineur.

Même si vous avez du mal à croire les révélations du mineur et devez faire un signalement contre un collègue ou un ami, il serait préjudiciable pour le mineur et l'enquête d'aviser l'auteur présumé de ce qui vous a été révélé ou que vous devez effectuer un signalement. Ne faites ni l'un ni l'autre.