

# ASSOCIATION CANADIENNE DES 5 QUILLES

## CODE DE CONDUITE

### PRÉAMBULE

En vue de tenir compte de la tradition de franc-jeu et d'esprit sportif dans le sport des quilles, tout participants (équipes, entraîneurs, corps d'arbitrage, gestionnaires et administrateurs) au tournoi et aux réunions sous l'autorité de l'Association canadienne des 5 quilles, ont une obligation de se comporter d'un esprit raisonnable et acceptable. Ils doivent éviter toute conduite anti-sportive, actes ou pratiques qui sont, de l'avis de l'Association canadienne des 5 quilles, préjudiciable au sport.

### DIRECTIVES

- ◆ Nous allons se comporter avec l'intégrité, l'honnêteté, l'ouverture d'esprit, et la transparence.
- ◆ Nous allons traiter les autres avec respect, sincérité, considération, tolérance, civilité, et dignité.
- ◆ Nous allons honorer nos engagements.
- ◆ Nous allons accepter les conséquences de nos actions.
- ◆ Nous allons accepter le règlement de droit et ni engagé dans des activités illégales, ni tolérer les activités illégales des autres.
- ◆ Nous allons éviter les positions de vrais ou perçus conflits d'intérêts qui peuvent endommager ou, qui peuvent être raisonnablement d'endommager, notre jugement professionnel.
- ◆ Nous n'allons pas communiquer les informations confidentielles rassemblées au cours de nos activités sans autorisation préalable.
- ◆ Nous allons soutenir les orientations stratégiques et les buts de l'Association canadienne des 5 quilles et nous allons confirmer l'image et la réputation de l'Association. Nous n'engageons pas dans les actes ou activités qui discréditeraient l'Association.
- ◆ Nous allons collaborer et travailler avec les partenaires et personnel, ainsi que demander et considérer leurs commentaires de notre travail, et nous allons partager nos connaissances avec nos partenaires au bénéfice du sport des quilles.
- ◆ Nous allons nous conformer à toutes directives et réglementations de l'Association qui sont applicables.
- ◆ Nous allons encourager les autres personnes de quilles, bénévoles, athlètes, etc. avec qui nous travaillons de se soumettre à ce code, et ni appuyer, ni tolérer les contraventions de ses provisions.
- ◆ Nous n'allons pas nous comporter d'une manière qui peut porter atteinte à l'Association ou qui peut jeter le discrédit au nom de la Fédération.

### VIOLATIONS

Les violations au code de conduite doivent être signalées au bureau national de l'AC5Q. Voir Processus de signalement des infractions/Procédures disciplinaires.

## Politique contre l'intimidation et la cyberintimidation de l'AC5Q

Énoncé de la politique :

L'AC5Q est déterminée à fournir un environnement sportif au sein duquel chaque individu est traité avec respect et dignité.

Définition d'intimidation

L'intimidation consiste en l'utilisation de la force, de menaces ou la contrainte pour abuser, intimider ou dominer les autres en se servant de l'agressivité.

Par intimidation nous entendons :

- Donner des coups de poing, bousculer ou tout autre action visant à porter atteinte physiquement à la personne
- faire circuler des rumeurs à propos des autres
- exclure certaines personnes d'un groupe
- Agacer une personne de façon malicieuse
- Amener des gens à se regrouper contre d'autres

Les types d'intimidation incluent :

- Intimidation verbale : injures, sarcasme, moqueries, faire circuler des rumeurs, proférer des menaces, faire des commentaires négatifs à propos de la culture, ethnie, race, religion, genre ou orientation sexuelle ou des commentaires sexuels déplacés
- Intimidation sociale : se regrouper contre d'autres, prendre comme bouc-émissaire, exclure un individu d'un groupe, humilier des individus au moyen de graffitis ou autre gestes publics dans le but de dénigrer
- Intimidation physique : frapper, tisonner, donner des coups de poing, utilisation de la contrainte et attouchements sexuels déplacés
- Cyberintimidation : se définit comme suit dans les glossaires juridiques :
  - Actions qui utilisent les technologies de l'information et des communications pour encourager les comportements délibérés, répétés et hostiles d'un individu ou d'un groupe dans l'intention de porter atteinte à autrui.
  - L'utilisation des technologies des communications dans l'intention de porter atteinte à une autre personne.
  - L'utilisation des services internet et des technologies mobiles, tels les pages web, les groupes de discussion ainsi que les messages instantanés ou les messages texte SMS dans l'intention de porter atteinte à une autre personne.

Par cyberintimidation nous entendons l'intimidation par l'entremise des média électroniques :

- Intimidation au moyen de messages texte, ou autres messages ou appels au moyen de téléphone mobile.
- Utilisation d'une caméra d'un téléphone mobile pour causer la détresse, la peur ou l'humiliation.
- Afficher du matériel menaçant, abusif, diffamatoire, ou humiliant sur un site web, incluant les blogues, les sites web personnels et les médias sociaux.
- Utilisation de courriels pour envoyer des messages aux autres.
- Le piratage et le clonage de comptes courriel
- Faire des remarques menaçantes, abusives, diffamatoires ou humiliantes dans les espaces virtuels. incluant Facebook, YouTube, Twitter ou tout autre média sociaux.

Cette politique s'applique à tous les employés, incluant les directeurs, officiers, entraîneurs, athlètes,

officiels et membres de l'AC5Q.

Ceci s'applique lors de toutes les activités d'affaire et événement de l'AC5Q

Nonobstant cette politique, toute personne victime de cyberintimidation conserve son droit à recevoir de l'aide de la commission des droits de la personne de sa province ou de son territoire ou du système de justice pénale.

L'intimidation comprend

- l'intimidation physique
- l'intimidation verbale
- l'intimidation sociale
- l'intimidation électronique ou cyberintimidation
- l'intimidation raciale
- l'intimidation religieuse
- l'intimidation sexuelle

### ***Conseils pour contrer la cyberintimidation***

- ne jamais répondre à ce qui a été dit en retournant la pareille.
- prendre une capture d'écran – tout ce que vous croyez être de la cyberintimidation - gardez-le en filière
- bloquer et rapporter l'utilisateur offensif auprès des autorités de la plate-forme média
- soyez privé – gardez vos paramètres de confidentialité élevés et ne connectez pas avec des étrangers

### ***Procédure de plainte***

Selon la nouvelle loi sur les sociétés sans but lucratif, si vous êtes la cible de cyberintimidation à l'intérieur de votre province ou territoire, rapportez-le immédiatement à votre association provinciale ou territoriale.

Si vous êtes témoin ou êtes la cible de cyberintimidation de la part d'un joueur, d'un entraîneur, d'un officier ou un officiel, rapportez-le immédiatement à l'AC5Q

Si quelqu'un vous menace, dissémine vos informations personnelles ou vous fait craindre pour votre sécurité, contactez la police locale.

Quiconque participe à une activité visant à supporter une menace de cyberintimidation sera aussi passible d'actions disciplinaires tant au niveau provincial que national.

L'AC5Q nommera un comité de 3 personnes qui serviront d'officiers à la cyberintimidation. Leur rôle consistera à servir comme une entité neutre et sans parti pris qui recevra les plaintes, assistera à leur résolution et enquêtera au sujet des plaintes officielles par écrit. Dans l'exercice de leur fonction sous la présente politique, ces officiers se rapporteront directement à l'AC5Q

Les pénalités imposées par l'AC5Q peuvent aller de la suspension des tournois jusqu'à la révocation de ses fonctions au niveau national.



---

## Politique en matière de harcèlement

**Note :** *La présente politique emploie le terme « plaignant », lorsqu'il est fait mention de la personne qui est victime de harcèlement, même si toutes les personnes qui sont victimes de harcèlement ne déposent pas de plainte officielle. Le terme « répondant » fait référence à la personne à l'endroit de laquelle une plainte est déposée.*

### ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE :

1. L'Association canadienne des 5 quilles s'engage à fournir un milieu de sport et de travail au sein duquel toutes les personnes seront traitées avec respect et dignité. Chacun a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui prône l'égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires.
2. Le harcèlement constitue une forme de discrimination et l'AC5Q s'engage à offrir un environnement sportif qui soit exempt de harcèlement fondé sur la race, la nationalité ou l'ethnie, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité du genre, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale ou le handicap. Le harcèlement basé sur ces motifs est une forme de discrimination interdite par la législation en matière de droit de la personne à travers le Canada.
3. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Sous ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut constituer un délit aux termes du Code criminel du Canada.

### APPLICATION :

4. Cette politique s'applique à toutes les catégories de membres de l'AC5Q ainsi qu'à l'ensemble des employés, administrateurs, officiers, bénévoles, entraîneurs, athlètes, officiels et membres de l'AC5Q.
5. Cette politique s'applique au harcèlement qui peut avoir lieu dans le cadre de l'ensemble des affaires, des activités et des événements de l'AC5Q ou lorsque ce harcèlement nuit aux relations professionnelles et sportives de l'Association.
6. Le harcèlement dans le cadre de l'ensemble des affaires, des activités et des événements d'autres clubs ou organisations affiliées à l'AC5Q sera traité suivant les politiques et les mécanismes mis en place par ces organisations.

### DÉFINITIONS :

7. Le harcèlement peut généralement se définir comme des commentaires, des comportements ou des gestes dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, ou envers l'AC5Q en général, qui sont insultants, intimidants, humiliants, malveillants,

dégradants ou offensants. Les types de comportements suivants sans s'y limiter, constituent du harcèlement :

- a) Violence ou menace écrite ou verbale;
  - b) Étalage de matériel visuel qui est offensant ou dont toute personne devrait pouvoir en reconnaître le caractère offensant;
  - c) Remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasme importuns;
  - d) Regards insistants ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
  - e) Comportement condescendant dans le but de miner l'estime de soi, nuire à la performance ou avoir un impact défavorable sur les conditions de travail;
  - f) Plaisanteries qui provoquent de l'embarras ou de la gêne, mettent en danger la sécurité de la personne ou nuisent à sa performance;
  - g) Toute forme de bizutage;
  - h) Contacts physiques importuns, ce qui inclut les gestes de toucher, caresser, pincer ou embrasser;
  - i) Avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités;
  - j) Agression physique ou sexuelle;
  - k) Comportements tels que ceux décrits ci-haut qui, sans viser un individu ou un groupe spécifique, ont comme effet de créer un environnement négatif et hostile;
  - l) Représailles ou menaces envers un individu qui dénonce le harcèlement, ou
  - m) Représailles ou menaces contre un individu basé sur une différence d'opinions.
8. Au sens de la présente politique, le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle importune, lorsque :
- a) La soumission ou leur rejet de ces comportements sert à justifier des décisions qui touchent la personne; ou
  - b) Ces comportements ont pour objet ou conséquence de nuire au rendement de la personne; ou
  - c) Ces comportements créent un climat intimidant, hostile ou offensant.

#### **CONFIDENTIALITÉ :**

9. L'AC5Q est consciente qu'il peut s'avérer extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'il peut être très dévastateur d'être accusé à tort de harcèlement. L'AC5Q tient compte des intérêts à la fois du plaignant et du répondant, en veillant à la confidentialité du dossier exception faite où cela serait requis par la loi ou dans l'intérêt public.

#### **PROCÉDURE DE PLAINTÉ :**

10. Toute personne qui est victime de harcèlement est encouragée à informer le coupable que son comportement est importun, offensant et contraire à cette politique.

11. Lorsque la confrontation du coupable est impossible, ou si après avoir été confronté, celui-ci poursuit son comportement, le plaignant peut déposer une plainte auprès du préposé au harcèlement de l'AC5Q.
12. Si une personne ne se sent pas confortable à rapporter les faits au comité contre le harcèlement de l'AC5Q, elle peut contacter le préposé au harcèlement indépendant de la Fédération des quilles du Canada.
13. À la réception d'une plainte, le rôle du préposé au harcèlement est de recevoir la plainte, l'examiner et/ou aider à sa résolution à l'amiable. Si le préposé au harcèlement considère qu'il ou elle n'est pas en mesure d'agir en cette capacité, le plaignant sera référé à un autre préposé au harcèlement de l'AC5Q.
14. Il y a trois conclusions possibles à l'examen du préposé au harcèlement :
  - a) Il se peut que la conduite ne soit pas considérée comme du harcèlement tel que décrit dans cette politique, et dans ce cas, le dossier sera clos;
  - b) Le plaignant peut décider de poursuivre une résolution à l'amiable de la plainte, et dans ce cas, le préposé au harcèlement fournira une assistance au plaignant et au répondant afin de négocier une résolution de la plainte acceptable; ou
  - c) Le plaignant peut décider de déposer une plainte officielle par écrit, auquel cas le préposé au harcèlement appointera une commission pour entendre et décider du dénouement de la plainte.
15. Le préposé au harcèlement peut décider que la présumée conduite est d'une telle gravité qu'elle justifie la suspension de l'individu de l'AC5Q en attente d'être entendue et qu'une décision soit rendue.
16. Les plaintes pour harcèlement qui se produisent pendant une compétition peuvent être résolues immédiatement, si nécessaire, par un représentant de l'AC5Q en position d'autorité, à condition que l'individu sanctionné soit informé de la nature de l'infraction et ait l'opportunité de fournir de l'information concernant l'incident. Dans ce cas, les sanctions ne seront émises que pour la durée de la compétition. Des sanctions additionnelles pourraient s'appliquer après la révision du cas selon les procédures de cette politique.
17. Cette politique n'empêche pas une personne en position d'autorité d'appliquer immédiatement une mesure disciplinaire informelle en réponse à un comportement qui selon elle constitue du harcèlement.

#### **AUDIENCE :**

18. Si le plaignant décide de déposer une plainte officielle par écrit, le préposé au harcèlement formera une commission composée de 1 à 3 arbitres pour entendre la plainte.
19. Le préposé au harcèlement et/ou la commission déterminera le format de l'audience, qui peut être sous forme orale, en personne, sous forme orale par téléphone, une audience basée sur une déclaration écrite ou une combinaison de ces méthodes. L'audience sera régie selon les procédures qui sont jugées appropriées par le préposé au harcèlement ou par la commission selon les circonstances, pourvu que :
  - a) L'audience soit tenue à l'intérieur des limites de temps établies par le préposé au harcèlement;

- b) Les parties aient reçu un avis suffisant du jour, de l'heure et de l'endroit où se tiendra l'audience;
- c) Des copies de tous documents écrits dont les parties désirent déposer pour considération par la commission soient fournies à toutes les parties dans les délais appropriés avant l'audience;
- d) Les deux parties peuvent être accompagnées d'un représentant ou d'un conseiller, incluant un avocat;
- e) La commission peut demander la participation de toute autre personne qui pourrait être appelée à témoigner à l'audience.

#### **DÉCISION :**

- 20. Après la tenue de l'audience, la commission déterminera s'il s'agit de harcèlement et dans ce cas, quelles seront les sanctions appropriées à imposer. La commission soumettra sa décision par écrit, avec motifs, et la distribuera à tous les intéressés, au préposé au harcèlement et à l'AC5Q dans les 14 jours suivant l'audience. La décision sera considérée comme un dossier du domaine public à moins d'avis contraire de la commission.
- 21. Lorsque le répondant reconnaît les faits de l'incident, celui-ci peut renoncer à l'audience, auquel cas, la commission déterminera la sanction appropriée. La commission peut tenir une audience dans le but de déterminer la sanction appropriée.
- 22. Si le répondant décide de ne pas participer à l'audience, celle-ci se déroulera, quoi qu'il en soit.
- 23. Dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, la commission peut obtenir des conseils indépendants.

#### **PLAIGNANT RÉTICENT :**

- 24. Si à tout moment au cours des procédures de cette politique, le plaignant devient réticent à continuer, il en reviendra à la seule décision de l'AC5Q de continuer l'examen de la plainte conformément à la présente politique. Dans un tel cas, l'AC5Q peut se substituer au plaignant.

#### **SANCTIONS :**

- 25. Lorsqu'elle recommande des sanctions disciplinaires, la commission pourra envisager les options suivantes individuellement ou en combinaison, selon la gravité du harcèlement :
  - a) Excuses verbales ou écrites;
  - b) Lettre de réprimande de l'AC5Q;
  - c) Retrait de certains privilèges;
  - d) Prestation de services ou toute autre contribution volontaire;
  - e) Exclusion de certaines équipes, événements et/ou activités;
  - f) Suspension temporaire;
  - g) Expulsion du membre; et
  - h) Toute autre sanction que la commission considère appropriée selon les

circonstances.

26. À moins d'avis contraire de la commission, toute sanction disciplinaire commencera immédiatement. Le défaut de se conformer à une sanction tel que déterminé par la commission résultera en une suspension immédiate jusqu'à l'obtention de son respect.

27. L'AC5Q tiendra un registre des cas qui résultent en l'application de sanctions.

**APPELS :**

28. Tant le plaignant que le répondant auront le droit d'en appeler de la décision de la commission selon la politique d'appel de l'AC5Q.

Approuvé AGSA 2020





## ASSOCIATION CANADIENNE DES 5 QUILLES POLITIQUE D'INCLUSION

### Principes directeurs

1. L'Association canadienne des 5 quilles appuie les recommandations présentées dans le document Créer des environnements inclusifs pour les participants transgenres dans le sport canadien, le document de référence développé par le Groupe de travail d'experts sur l'inclusion des athlètes transgenres dans le sport et publié par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES). L'Association canadienne des 5 quilles adopte les pratiques exemplaires présentées dans le document et a utilisé les 4 énoncés d'orientation de la politique dans l'élaboration de la présente Politique d'inclusion. Les énoncés d'orientation de la politique sont:
  - a. Les personnes qui pratiquent un sport récréatif et un sport développement, soit les stades du modèle de DLTA Enfant actif, S'amuser grâce au sport, Apprendre à s'entraîner, S'entraîner à s'entraîner, S'entraîner à la et Vie active, devraient pouvoir le faire selon le genre qu'elles s'identifient sans avoir à divulguer des renseignements personnels autres que ceux exigés pour les athlètes cisgenres et sans avoir à satisfaire à conditions propres aux traitements hormonaux et à la chirurgie.
  - b. Une personne ne devrait pas avoir à suivre un traitement hormonal pour pratiquer un sport de haut niveau, soit aux stades du modèle de DLTA S'entraîner à la compétition et S'entraîner à gagner, dans la catégorie de genre qui correspond à son identité de genre, à moins que l'organisme de sport puisse prouver que le traitement hormonal représente une condition raisonnable et *bona fide*.
  - c. Les personnes ne devraient pas être obligées de divulguer leur identité ou leur historique transgenre à un organisme de sport pour pratiquer un sport de haut niveau, soit aux stades du modèle DLTA S'entraîner à la compétition et S'entraîner pour gagner, à moins qu'une raison justifiée les oblige à le faire.
  - d. Une personne ne devrait pas avoir à subir une intervention chirurgicale pour pratiquer un sport de haut niveau, soit aux stades du modèle DLTA S'entraîner à la compétition et S'entraîner pour gagner, peu importe son niveau, selon la catégorie de genre qui correspond à son identité de genre.

### Définitions

2. Les présentes définitions s'appliquent dans le présent document :
  - a. Association – Association canadienne des 5 quilles;
  - b. Cisgenre - personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance
  - c. Gender – rôles, comportements, activités et attributs construits sur le plan social que la société attribue à la masculinité ou à la féminité.
  - d. Expression de genre - façon dont une personne dévoile ou exprime publiquement son genre par l'entremise de comportements, sa coiffure, ses activités, son ton de la voix, son maniérisme, etc.
  - e. Identité de genre - expérience personnelle et interne d'une personne au sujet de son propre genre.
  - f. Réassignation sexuelle - programme ou traitement médical de transition supervisé ayant pour but d'harmoniser le corps d'une personne avec son identité de genre grâce à une thérapie hormonale et (ou) à une chirurgie;

- g. Intersexué - combinaison de caractéristiques qui distinguent l'anatomie mâle de l'anatomie femelle;
- h. Sexe - caractéristique corporelle individuelle, généralement catégorisée comme mâle, femelle ou intersexué.
- i. Transgenre - personne dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été attribué à la naissance. Pour harmoniser leur corps avec leur identité de genre, certaines personnes transgenres subissent une réassignation de genre;
- j. Femelle transgenre - personne qui s'est vue attribuer le sexe masculin à la naissance, mais dont l'identité de genre est femelle;
- k. Mâle transgenre - personne qui s'est vue attribuer le sexe féminin à la naissance, mais dont l'identité de genre est mâle;

### **Raison d'être**

- 3. L'Association croit que toutes les personnes méritent un environnement respectueux et inclusif pour qu'elles puissent jouir d'une participation qui valorise leur identité et leur expression de genre. La Fédération souhaite s'assurer que tous les participants ont accès à des programmes et à des installations dans lesquels ils se sentent confortables et en sécurité. La Fédération est engagée à mettre en oeuvre la présente politique de manière juste et équitable.

### **Mesures favorisant l'inclusion**

- 4. La Fédération s'engage à :
  - a. communiquer la présente politique aux membres de son personnel, à ses administrateurs et à ses entraîneurs, et à leur offrir des opportunités supplémentaires d'éducation et de formation relativement à sa mise en oeuvre;
  - b. offrir des formulaires d'inscription et autres documents qui permettent aux individus :
    - i. d'indiquer leur identité de genre plutôt que leur sexe ou genre; et
    - ii. de s'abstenir d'indiquer une identité de genre qui n'a aucune conséquence pour eux;
  - c. tenir à jour les documents organisationnels et le site web de l'Association d'une manière qui favorise un langage et des images inclusifs;
  - d. se référer aux personnes par le nom et les préfixes qu'ils préfèrent;
  - e. collaborer avec les athlètes transgenres à l'application et (ou) aux modifications de la présente politique;
  - f. permettre aux participants d'utiliser des toilettes, vestiaires et autres installations de leur identité de genre lorsqu'elle a l'autorité de déterminer l'utilisation;
  - g. s'assurer d'avoir des tenues et codes vestimentaires qui respectent l'identité et l'expression de genre des personnes;
  - h. déterminer des lignes directrices d'admissibilité pour les participants transgenres (telles que décrits dans la présente politique).

### **Lignes directrices d'admissibilité - Exceptions**

- 5. Si applicables, les lignes directrices grands Jeux concernant la participation des athlètes transgenres auront préséance sur les lignes directrices d'admissibilité présentées dans la présente politique.

### **Lignes directrices d'admissibilité**

- 6. En tant que principe directeur général pour les lignes directrices d'admissibilité de l'Association, l'Association suivant provenant document Créer des environnements inclusifs pour les participants transgenres dans le sport canadien:

*Selon ce contexte et les preuves disponibles, le groupe de travail d'experts considèrerait que les athlètes transgenres devraient pouvoir participer dans*

*le genre auquel ils s'identifient, qu'ils aient subi un traitement hormonal ou non. Si un organismes de sport peut prouver que le traitement constituerait une condition raisonnable et bona fide (à savoir une réponse nécessaire à un besoin légitime) pour créer une situation sportive équitable au niveau de la haute performance.*

7. Aussi bien au niveau récréatif qu'au niveau compétitif, les athlètes peuvent participer dans la catégorie de genre à laquelle ils ou elles s'identifient.
8. Les athlètes ne sont pas tenus de divulguer leur identité transgenre ou leur historique sexuelle à l'Association ou à un quelconque de ses représentants (p.ex. entraîneurs, membres du personnel, officiels, et ainsi de suite).
9. Tous les athlètes doivent être conscients qu'ils sont susceptibles de subir un contrôle du dopage en vertu de *Programme canadien antidopage*. On encourage les athlètes transgenres qui ont entrepris une réassignation de genre à communiquer avec le Centre canadien pour l'éthique (CCES) pour déterminer quelles procédures doivent être suivies, le cas échéant, pour obtenir une autorisation d'usage à des fins thérapeutiques (AUT).

#### **Confidentialité**

10. L'Association ne divulguera à aucun tiers de la documentation ou des renseignements concernant l'identité de genre d'une personne.

#### **Suivi constant**

11. L'Association s'engage à assurer le suivi de tous les développements relatifs aux lignes directrices nationales et internationales de participation des athlètes transgenres, et s'engage à réviser et/ou modifier la présente politique chaque fois que de nouvelles informations deviennent disponibles.

#### **Appels**

12. Toute décision prise par l'Association dans le cadre de la présente politique peut faire l'objet d'un appel, conformément à la politique de l'Association en matière d'appels.

La présente politique fait l'objet de révisions au moins une fois tous les trois ans

#### **Date approuvé : August 2018**

*La publication des politiques de L'AC5Q se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.*

Voir aussi les politiques d'équité et d'accessibilité



## Déclaration d'engagement envers le mouvement Entraînement responsable

*Notre organisation sportive s'engage à harmoniser ses pratiques à la Phase 1 du mouvement « Entraînement responsable » et s'engage à assurer la protection de ses athlètes et de ses entraîneurs.*

### □ Sphères clés de l'étape 1 du mouvement Entraînement responsable

- **La règle de deux**

Cette règle vise à protéger les athlètes mineurs dans des situations de vulnérabilité potentielles en garantissant la présence de plus d'un adulte. Les situations de vulnérabilité peuvent comprendre des rencontres, des voyages et des lieux d'entraînement à huis clos. Les organisations sont encouragées à créer et à mettre en œuvre des politiques qui limitent les cas où ces situations sont possibles.

Ainsi, la règle de deux stipule que deux entraîneurs formés ou certifiés en vertu du PNCE et dont les antécédents ont été vérifiés seront toujours présents auprès d'un athlète, particulièrement un athlète mineur, lorsque ce dernier se retrouve dans des situations de vulnérabilité potentielle. Cela signifie que les interactions seul à seul entre un entraîneur et un athlète doivent toujours avoir lieu à portée de voix et dans le champ de vision du second entraîneur, à l'exception des situations d'urgence médicale. Advenant qu'un second entraîneur formé ou certifié en vertu du PNCE et dont les antécédents ont été vérifiés ne soit pas disponible, un bénévole, un parent ou un adulte présélectionné peut être recruté. Dans tous les cas, un entraîneur ou un bénévole devra être du même sexe que l'athlète participant ou appartenir à un genre auquel l'athlète s'identifie.\*

\* Il est conseillé aux organisations de veiller à ce que les personnes qui assument un rôle de supervision soient appropriées et acceptables de l'athlète. Vous trouverez un complément d'information sur la façon de créer un environnement sécuritaire et inclusif à l'adresse <http://cces.ca/fr/inclusivite-de-genres>.

- **La vérification des antécédents (incluant les vérifications du casier judiciaire)**

Le processus de vérification des antécédents prévoit l'utilisation de différents outils pour garantir que les entraîneurs et les bénévoles respectent les exigences de sécurité nécessaires pour encadrer des athlètes. Ces outils comprennent des avis de postes à pourvoir exhaustifs, des vérifications du casier judiciaire, des entrevues et des vérifications des références. De plus, une formation sur les enfants et les jeunes ayant des besoins spéciaux précis pourrait être requise.

- **La formation sur le respect et l'éthique**

L'amélioration du comportement éthique envers les athlètes passe par la formation des entraîneurs sur la signification d'un comportement éthique. Cette formation comprendrait le module Prise de décisions éthiques du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) ainsi qu'une formation en prévention des abus et du harcèlement, telle que Respect et sport, que les entraîneurs devront suivre avant et pendant leur carrière. Les organisations sportives pourraient également déterminer leurs propres normes supplémentaires relatives au comportement éthique de leurs entraîneurs et les bénévoles.