



Politique sur les abus

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
 - a) « **Abus** » : Les abus à l'égard d'un enfant, d'un adolescent ou d'un adulte vulnérable, tels qu'ils sont décrits dans la présente politique;
 - b) « **Individus** » : Tous les participants inscrits, selon la définition des statuts de Volleyball Canada, ainsi que toutes les personnes à l'emploi de Volleyball Canada ou qui prennent part à ses activités, y compris, mais sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, les prestataires de soins de santé, les membres du conseil d'administration et les dirigeants de Volleyball Canada, les parents et tuteurs et les spectateurs présents aux événements;
 - c) « **Personnes vulnérables** » : Les enfants et les adolescents (personnes âgées de moins de 18 ans) et les adultes vulnérables (personnes qui, en raison de l'âge, d'un handicap ou d'autres circonstances, se trouvent en situation de dépendance ou sont plus à risques que la population générale de faire l'objet de mauvais traitement de la part de personnes en position de confiance ou d'autorité);
 - d) « **Lieu de travail** » : Tout endroit où se déroulent des activités liées aux affaires ou au travail. Ceci inclut, sans toutefois s'y limiter, les bureaux de Volleyball Canada, les activités sociales liées au travail, les affectations de travail à l'extérieur des bureaux de Volleyball Canada, les déplacements liés au travail, de même que les conférences et les séances de formation liées au travail;
 - e) « **Harcèlement** » : Une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires à l'encontre d'un individu ou d'un groupe, et dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Les comportements qui relèvent du harcèlement incluent, mais sans s'y limiter :
 - i. Les insultes, les menaces, ou les emportements écrits et verbaux;
 - ii. Les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou railleries importuns et persistants;
 - iii. Le harcèlement racial, qui englobe les injures et les plaisanteries à caractère racial, ainsi que les comportements ou les propos insultants en raison de la race ou de l'origine ethnique;
 - iv. Les regards concupiscentes ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - v. Les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, à compromettre la performance ou à affecter de manière défavorable les conditions de travail;
 - vi. Les plaisanteries pouvant compromettre la sécurité d'une personne ou qui ont une incidence négative sur sa performance;
 - vii. Le bizutage, qui désigne toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse à laquelle se livre un individu de niveau débutant à la demande d'un individu ayant plus d'ancienneté. L'activité en question ne contribue pas de façon positive au développement de l'un ou de l'autre, mais le débutant doit s'y soumettre dans le but d'être accepté au sein de l'équipe ou du groupe, qu'il veuille ou non y participer. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, toute activité, traditionnelle ou en apparence anodine qui singularise ou isole tout membre de l'équipe ou du groupe en raison de sa classe, du nombre d'années passées au sein de l'équipe ou du groupe ou de ses habiletés;



- viii. Les contacts physiques non sollicités, y compris, mais sans s'y limiter, les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
 - ix. Le fait d'exclure ou d'isoler délibérément une personne d'un groupe ou d'une équipe;
 - x. Les avances, demandes, invitations ou flirts non sollicités, à caractère sexuel;
 - xi. Les agressions physiques ou sexuelles;
 - xii. Les comportements comme ceux décrits plus haut qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe en particulier, mais qui créent un environnement négatif ou hostile;
 - xiii. Les représailles ou menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un cas de harcèlement à Volleyball Canada
- f) « **Harcèlement sexuel** » : Des remarques ou des gestes vexatoires à l'encontre d'un individu en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, et dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns; ou encore des avances ou sollicitations sexuelles provenant d'un individu en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à la personne qui fait l'objet de ces avances et dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elles sont importunes. Les comportements qui relèvent du harcèlement sexuel incluent, mais sans s'y limiter :
- i. Les blagues sexistes;
 - ii. Les menaces et les punitions à l'encontre d'un individu ou le refus de lui accorder un avantage parce qu'il refuse de se plier à des avances sexuelles;
 - iii. Les demandes de faveurs sexuelles en échange d'un avantage;
 - iv. Les demandes d'étreinte;
 - v. La vantardise au sujet de prouesses sexuelles;
 - vi. Les regards concupiscent;
 - vii. Les agressions sexuelles;
 - viii. L'affichage de matériel offensant à caractère sexuel;
 - ix. La diffusion de courriels sexuellement explicites, y compris des pièces jointes comme des fichiers photo et vidéo;
 - x. L'emploi de mots dégradants à connotation sexuelle pour décrire un individu;
 - xi. Les questions et commentaires importuns concernant l'identité de genre ou l'apparence physique d'un individu;
 - xii. Les questions et commentaires concernant la vie sexuelle d'une personne;
 - xiii. Une attention persistante, non sollicitée, après la fin d'une relation consensuelle;
 - xiv. des avances, des propositions ou des flirts importuns de nature sexuelle;
 - xv. Des contacts physiques importuns
- g) « **Harcèlement au travail** » – Des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur sur le lieu de travail, et dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Le harcèlement au travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie des fonctions normales de l'emploi ou de la formation, y compris des mesures pour corriger un rendement insuffisant, comme le fait de veiller à ce qu'une personne participe à un programme d'amélioration du rendement ou des mesures disciplinaires consécutives à une infraction au travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement au travail incluent, sans toutefois s'y limiter :
- i. L'intimidation;
 - ii. Les canulars, les actes de vandalisme, d'intimidation et de bizutage;
 - iii. Les appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants à répétition;
 - iv. Les attouchements, avances, suggestions ou demandes de nature sexuelle inappropriés;



- v. L'affichage ou la distribution d'images, de photos ou de matériels offensants, sous forme imprimée ou électronique;
- vi. La violence psychologique;
- vii. Le fait d'exclure ou d'ignorer une personne, y compris l'exclusion d'une personne en particulier, des rencontres sociales liées au travail;
- viii. La rétention délibérée d'une information qui pourrait permettre à une personne de faire son travail, de réaliser une bonne performance ou de s'entraîner;
- ix. Le sabotage du travail ou de la performance d'une personne;
- x. Les commérages ou le fait de répandre des rumeurs malveillantes;
- xi. Les propos ou comportements intimidants (blagues offensantes ou insinuations);
- xii. Les propos, ou actions, connus ou qui devraient être raisonnablement connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou dévalorisants.

Énoncé de la politique

2. Volleyball Canada applique une politique de tolérance zéro pour tous les types d'abus ou de négligence. Les individus sont tenus de signaler tous les cas ou soupçons d'abus à Volleyball Canada, qui les traitera immédiatement en vertu des termes de la politique applicable.

Objectif

3. Volleyball Canada s'engage à mettre en place un environnement sportif exempt d'abus. L'objectif de la présente politique est de souligner l'importance de cet engagement en éduquant les individus de façon à ce qu'ils reconnaissent les cas d'abus, en décrivant le travail de Volleyball Canada afin de prévenir les abus, en indiquant comment signaler les cas et les soupçons d'abus à Volleyball Canada et comment ces cas et ces soupçons d'abus sont traités par l'organisation.

Portée et application

4. La présente politique s'applique au comportement des individus durant les opérations, les activités et les événements de Volleyball Canada, y compris, mais sans s'y limiter, le milieu de travail, les compétitions, les séances d'entraînement, les tournois, les camps d'entraînement, les réseaux sociaux, les voyages et les réunions de travail.
5. Volleyball Canada reconnaît le rôle essentiel des clubs, des associations régionales et des associations provinciales dans la mise en place d'initiatives pour un environnement sportif sécuritaire.
6. La présente politique sera appliquée conjointement avec d'autres politiques de Volleyball Canada, y compris le *Code de conduite et d'éthique*, la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*, la *Politique sur les médias sociaux*, la *Politique en matière de violence et de harcèlement au travail* et la *Politique sur la vérification des antécédents judiciaires*.

Violation de la politique

7. Tout individu qui viole la présente politique fera l'objet de sanctions conformément à la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de Volleyball Canada. En plus des sanctions en vertu de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de Volleyball Canada, un individu qui viole la présente politique pendant une compétition pourrait se voir expulser de ladite compétition ou du terrain de jeu. L'arbitre peut retarder la compétition jusqu'à ce que l'individu



obtempère à l'ordre d'expulsion, et l'individu pourrait faire face à des mesures disciplinaires supplémentaires associées à la compétition.

8. Tout employé ou membre du conseil d'administration de Volleyball Canada qui viole la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires, conformément aux dispositions de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de Volleyball Canada ainsi que du contrat de travail de l'employé (s'il y a lieu).

Dispositions

9. Volleyball Canada s'engage à offrir un environnement au sein duquel tous les individus sont traités avec respect, l'égalité des chances est soutenue, et les pratiques discriminatoires, interdites. Volleyball Canada ne tolère aucune forme d'abus.
10. Les personnes vulnérables peuvent faire l'objet de différentes formes d'abus.
11. La description des abus envers les enfants et les jeunes qui suit a été tirée et adaptée du document *Guidelines for Developing a Safety & Protection Policy for Children / Youth / Vulnerable Adults* [1] (lignes directrices pour l'élaboration d'une politique de sécurité et de protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables) d'Ecclesiastical :
 - a. La **violence envers les enfants** désigne les agressions, les mauvais traitements ou la négligence dont peuvent être victimes les enfants et les adolescents lorsqu'ils sont sous la garde d'une personne dont ils dépendent ou en qui ils ont confiance. Il existe plusieurs formes de violence, et un enfant peut être victime de plus d'une forme :
 - b. La **violence physique** désigne l'usage délibéré de la force contre un enfant – une seule fois ou de façon répétée – de telle sorte que l'enfant est blessé ou risque de l'être. La violence physique implique de battre, de frapper, de secouer, de pousser, d'étrangler, de mordre, de brûler un enfant, de lui donner des coups de pied ou de l'agresser avec une arme. Elle comprend également le fait de maintenir un enfant sous l'eau et toute autre forme dangereuse et préjudiciable de recours à la force ou à la contrainte.
 - c. La **violence sexuelle** et l'exploitation sexuelle désignent le fait de se servir d'un enfant à des fins sexuelles. Les exemples de violence sexuelle envers les enfants incluent les caresses, l'incitation à des contacts sexuels, les rapports sexuels, le viol, l'inceste, la sodomie, l'exhibitionnisme, ou l'incitation à la prostitution ou à la pornographie.
 - d. La **négligence** est généralement chronique, et elle implique souvent des incidents répétés. La négligence implique de ne pas donner à l'enfant les soins nécessaires pour assurer son développement et son bien-être physique, psychologiques et émotionnel. Le fait pour un adulte de ne pas fournir à un enfant qui dépend de lui de la nourriture, des vêtements, un abri, des soins d'hygiène, des soins médicaux ou encore de ne pas le protéger du danger constitue de la négligence.
 - e. La **violence psychologique** désigne le fait de miner l'estime de soi d'un enfant. Elle englobe des actes (ou omissions) qui causent ou pourraient causer chez l'enfant de sérieux troubles comportementaux, cognitifs, émotionnels ou mentaux. La violence psychologique peut comprendre les menaces verbales, l'isolement social, l'intimidation, l'exploitation, ou le fait d'imposer des exigences déraisonnables à un enfant. Elle inclut également l'exposition d'un enfant à violence.



12. Un agresseur peut utiliser différentes tactiques pour avoir accès à un enfant, exercer sur lui un pouvoir et un contrôle et l'empêcher de parler des abus qu'il subit à quiconque et de chercher de l'aide. Les abus peuvent se produire une seule fois ou de manière répétée et croissante sur une période de plusieurs mois ou années. Les abus peuvent changer de forme au fil du temps.
13. Les abus envers les enfants ou les jeunes dans le sport peuvent prendre la forme de maltraitance émotionnelle, de négligence et de maltraitance physique.
- a) **Maltraitance émotionnelle** – le défaut, pour un entraîneur, de fournir un environnement approprié au développement de l'athlète et dans lequel il se sent soutenu. La maltraitance émotionnelle est la base de toutes les autres formes de maltraitance (sexuelle et physique ainsi que la négligence). Dans le sport, ce type de comportement peut causer des préjudices émotionnels ou psychologiques chez l'athlète, lorsqu'il se produit de façon régulière et généralisée (c.-à-d. crier une fois sur un athlète ne constitue pas de la maltraitance). Les exemples suivants constituent de la maltraitance émotionnelle :
- i. Refuser de reconnaître la valeur d'un athlète ou la légitimité de ses besoins (y compris les plaintes de l'athlète au sujet de blessures ou de douleurs, parce qu'il a soif ou ne se sent pas bien);
 - ii. Créer une culture de peur, menacer, intimider ou effrayer un athlète;
 - iii. Lancer fréquemment des injures ou formuler des commentaires sarcastiques qui minent l'estime de soi de l'athlète;
 - iv. Embarrasser ou humilier un athlète devant ses pairs;
 - v. Exclure ou isoler un athlète du groupe;
 - vi. Refuser de donner de l'attention à l'athlète;
 - vii. Encourager l'athlète à adopter un comportement destructeur et antisocial, renforçant ainsi les déviances de l'athlète ou diminuant sa capacité à se comporter correctement en société;
 - viii. Exercer une pression excessive sur l'athlète, c'est-à-dire imposer à l'athlète d'adopter un certain comportement et de réaliser des performances allant bien au-delà de ses capacités;
 - ix. Attaquer verbalement un athlète (p. ex., le dénigrer ou le traiter de bon à rien, de paresseux, d'inutile, de gros ou de dégoûtant);
 - x. Exclure de façon régulière ou arbitraire certains athlètes de l'entraînement;
 - xi. Lancer des équipements de sport, des bouteilles d'eau ou des chaises en direction ou en présence de l'athlète.
- b) **Négligence** – s'entend de l'omission d'agir (p. ex., l'entraîneur devrait prendre des mesures pour protéger la santé et le bien-être d'un athlète, mais ne le fait pas). Les exemples de négligence incluent :
- i. Isoler un athlète dans un espace confiné ou sur un équipement, sans supervision, pendant une longue période;
 - ii. Refuser ou déconseiller à l'athlète de s'hydrater et de se nourrir correctement, ou encore de demander un avis professionnel ou de dormir suffisamment;
 - iii. ignorer une blessure;
 - iv. être au courant des agressions sexuelles subies par un athlète, mais ne pas faire de signalement.



- c) **Maltraitance physique** – s’entend d’un comportement, avec ou sans contact, pouvant causer des préjudices physiques à l’athlète. La maltraitance physique comprend également tout acte ou comportement décrit comme étant de la violence physique ou de l’inconduite (p. ex., les abus à l’égard des enfants, la négligence envers les enfants et les agressions). Presque tous les sports impliquent une activité physique rigoureuse. Les athlètes se poussent régulièrement jusqu’à épuisement. Toutefois, toute activité qui cause un préjudice physique à un athlète — comme les mesures disciplinaires ou les punitions extrêmes — est inacceptable. La maltraitance physique peut s’étendre jusqu’à des domaines sans lien apparent, notamment en accordant à l’athlète une période de repos insuffisante pour se rétablir après une blessure ou lui imposer une diète très stricte. Des exemples de maltraitance physique incluent :
- i. Donner des coups de poing, battre, mordre, frapper, étrangler ou gifler un athlète;
 - ii. Frapper intentionnellement un athlète avec des objets ou un équipement sportif;
 - iii. Fournir de l’alcool à un athlète n’ayant pas l’âge légal pour boire;
 - iv. Fournir des drogues illégales ou des médicaments qui n’ont pas été prescrits par un médecin à un athlète;
 - v. Encourager ou autoriser un athlète à retourner au jeu prématurément sans l’autorisation d’un professionnel du milieu médical, à la suite d’une blessure sérieuse (p. ex. une commotion cérébrale);
 - vi. Prescrire des régimes et autres méthodes de perte de poids sans égard au bien-être et à la santé de l’athlète;
 - vii. Forcer un athlète à prendre une position douloureuse sans lien avec le sport ou lui faire répéter une habileté jusqu’à épuisement;
 - viii. Infliger des punitions sous forme d’exercices excessifs (p. ex., des étirements jusqu’à ce que l’athlète pleure ou des exercices d’endurance jusqu’à ce qu’il vomit).

14. Il est important de noter que la maltraitance émotionnelle et physique n’inclut pas les méthodes d’entraînement acceptées sur le plan professionnel (par le PNCE) pour l’amélioration des habiletés, la préparation physique, le renforcement de l’esprit d’équipe, la discipline ou l’amélioration de la performance sportive.

Abus envers les adultes vulnérables

15. Même si un individu peut subir des abus à n’importe quelle étape de sa vie (pendant l’enfance ou l’adolescence, ou encore pendant l’âge adulte, l’âge mûr et la vieillesse), la nature et les conséquences des abus peuvent différer en fonction de la situation, des capacités ou des circonstances de l’individu.
16. La description des abus envers les adultes vulnérables qui suit a été tirée et adaptée du document *Guidelines for Developing a Safety & Protection Policy for Children / Youth / Vulnerable Adults* [1] (lignes directrices pour l’élaboration d’une politique de sécurité et de protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables) d’Ecclesiastical.
17. Les abus envers les personnes vulnérables sont souvent décrits comme une mauvaise utilisation du pouvoir ou un abus de confiance. Un agresseur peut utiliser différentes tactiques pour exercer un pouvoir et un contrôle sur sa victime. Les abus peuvent se produire une seule fois ou de manière répétée et croissante sur une période de plusieurs mois ou années. Les abus peuvent prendre différentes formes, qui peuvent changer de forme au fil du temps.



- a) La **violence psychologique** comprend les tentatives visant à déshumaniser ou intimider un adulte vulnérable. Elle comprend également tout acte verbal ou non verbal qui mine l'estime de soi ou la dignité d'une personne ou encore qui porte atteinte son intégrité psychologique et émotionnelle. Ce type de violence inclut :
- i. Menacer la personne vulnérable d'avoir recours à la violence;
 - ii. Menacer de l'abandonner;
 - iii. L'effrayer délibérément;
 - iv. Susciter chez elle la crainte de ne pas recevoir la nourriture ou les soins dont elle a besoin;
 - v. Lui mentir;
 - vi. Ne pas donner suite aux allégations de violence à son endroit.
- b) L'**exploitation financière** désigne le fait de manipuler ou d'exploiter un adulte vulnérable sur le plan financier, notamment par le vol, la fraude, la falsification de documents ou l'extorsion. Elle comprend l'utilisation malhonnête de l'argent ou des biens appartenant à l'adulte vulnérable ou le fait de ne pas utiliser les biens de ce dernier pour son bien-être. Ce type de violence se produit chaque fois qu'une personne agit sans le consentement de l'adulte vulnérable et inclut :
- i. Voler l'argent, les prestations d'invalidité ou d'autres possessions de l'adulte vulnérable;
 - ii. Utiliser frauduleusement une procuration;
 - iii. Ne pas rembourser l'argent emprunté lorsque l'adulte vulnérable en fait la demande.
- c) La **violence physique** comprend tous les actes de violence, qu'ils soient ou non la cause de blessures physiques. Le fait d'infliger intentionnellement des souffrances ou des blessures entraînant des lésions corporelles ou de la détresse mentale constitue de la violence physique. Ce type de violence comprend les actes suivants :
- i. battre;
 - ii. brûler ou ébouillanter;
 - iii. pousser ou bousculer;
 - iv. frapper ou gifler;
 - v. poser des gestes brutaux;
 - vi. faire trébucher;
 - vii. cracher.
- d) Toutes les formes de violence sexuelle s'appliquent également aux adultes vulnérables.

Prévention des abus

18. Volleyball Canada adoptera des mesures visant à prévenir les abus. Ces mesures incluent la vérification des antécédents, l'orientation, la formation, les approches pratiques et la surveillance.

Vérification des antécédents

19. Les individus qui œuvrent à titre d'entraîneurs, de bénévoles ou d'arbitres, qui assurent la prestation de programmes de développement, sont affiliés aux équipes nationales, accompagnent les équipes de Volleyball Canada à des événements ou des compétitions, sont des employés de Volleyball Canada, ou qui sont autrement impliqués auprès des personnes vulnérables dans le cadre des activités de Volleyball Canada feront l'objet d'une vérification de leurs antécédents conformément à la *Politique sur la vérification des antécédents judiciaires* de Volleyball Canada.



20. Volleyball Canada utilisera la *Politique de vérification des antécédents judiciaires* pour déterminer le niveau de confiance, d'autorité et d'accès de chaque individu œuvrant auprès des personnes vulnérables. Chaque niveau de risque s'accompagnera de procédures de vérification accrues, qui peuvent comprendre un ou plusieurs des éléments suivants :
- Remplir un formulaire de demande pour le poste visé (qui inclut un avis selon lequel les individus doivent s'engager à respecter les politiques et procédures de l'organisation [y compris la *Politique de vérification des antécédents judiciaires*]);
 - Fournir des lettres de recommandation;
 - Fournir une vérification du casier judiciaire ou une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables;
 - Fournir un dossier du conducteur (pour le transport des personnes vulnérables);
 - Se conformer à d'autres procédures de vérification des antécédents, au besoin.
21. Un individu qui refuse de participer aux processus de vérification des antécédents judiciaires, ou qui ne satisfait pas aux exigences déterminées par un comité de sélection en ce qui a trait à ses antécédents, ne sera pas admissible à remplir le poste convoité.

Orientation et formation

22. Volleyball Canada offrira des séances d'orientation et de formation aux individus qui ont accès aux personnes vulnérables ou qui interagissent avec elles. Les séances d'orientation et de formation, ainsi que leur fréquence, seront basées sur le niveau de risque, comme indiqué dans la *Politique de vérification des antécédents judiciaires*.
23. L'orientation peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants : présentations, visite des installations, démonstrations d'équipement, réunions avec les parents et les athlètes, réunions avec les collègues et les superviseurs, manuels d'orientation, séances d'orientation, supervision accrue pendant l'accomplissement des tâches initiales ou pendant la période initiale.
24. La formation peut inclure, sans toutefois s'y limiter : des cours de certification, l'apprentissage en ligne, le mentorat, des séances en atelier, des webinaires, des démonstrations sur le terrain et la rétroaction des pairs.
25. À la fin de la période d'orientation et de formation, les individus devront reconnaître, par écrit, qu'ils ont reçu et terminé la formation.

Approches pratiques

26. Les individus qui interagissent avec les personnes vulnérables doivent appliquer certaines approches pratiques lors de ces interactions. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter :
- Limiter les interactions physiques à des interactions non menaçantes ou non sexuelles (p. ex., des tapes dans la main, des tapes dans le dos ou sur l'épaule, des poignées de main, l'enseignement d'habiletés particulières, etc.).
 - Veiller à ce que les personnes vulnérables soient toujours supervisées par plus d'un adulte.
 - Veiller à ce que plus d'un individu soit responsable de la sélection de l'équipe (pour éviter ainsi de donner trop de pouvoir à une seule personne).
 - Inclure les parents et tuteurs dans toutes les communications (p. ex., communications électroniques et téléphoniques) avec les personnes vulnérables.



- e) Veiller à ce que les parents et tuteurs sachent que certaines communications non personnelles entre les individus et les personnes vulnérables (p. ex. entre les entraîneurs et les athlètes) peuvent se faire par voie électronique (p. ex. par message texte) et que ce type de communication est considéré aujourd'hui comme étant normal, particulièrement avec les jeunes (p. ex. les adolescents). Veiller à ce que les individus sachent que ces communications doivent être conformes au *Code de conduite et d'éthique* et à la *Politique sur les médias sociaux* de Volleyball Canada.
- f) Lorsqu'un individu voyage avec des personnes vulnérables, il ne peut assurer leur transport sans la présence d'un autre adulte; il ne peut non plus loger dans le même lieu d'hébergement sans la supervision d'un autre adulte.

Surveillance

- 27. Volleyball Canada surveillera régulièrement les individus qui ont accès ou qui interagissent avec les personnes vulnérables. La surveillance sera effectuée en fonction du niveau de risque défini dans la *Politique de vérification des antécédents judiciaires*.
- 28. Le processus de surveillance peut inclure, sans toutefois s'y limiter : des rapports d'étape réguliers, des registres, des réunions avec les superviseurs, la vérification sur place par les superviseurs, la rétroaction fournie directement à l'organisation (par les pairs, ainsi que les parents et les athlètes) et des évaluations régulières.

Signalement des abus

- 29. Lorsqu'une personne vulnérable signale, de façon confidentielle, un cas d'abus à un individu, ce dernier pourrait être tenu de signaler l'incident aux parents ou tuteurs de la personne vulnérable, aux services de protection de l'enfance, à Volleyball Canada ou à la police. L'individu doit réagir aux allégations sans porter de jugement, en offrant du soutien et du réconfort à la personne vulnérable, mais il doit lui expliquer que le signalement devra être communiqué à l'autorité compétente ou aux parents ou tuteurs de la personne vulnérable.
- 30. Volleyball Canada respectera toutes les exigences en matière de divulgation et de signalement établies par le gouvernement du Canada.
- 31. Les plaintes et signalements qui décrivent un cas d'**abus** seront traités en fonction de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de Volleyball Canada, mais feront également l'objet d'une enquête, comme indiqué ci-dessous.

Enquête

- 32. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de Volleyball Canada, l'individu responsable de la réception de la plainte déterminera si ladite plainte concerne un cas d'abus.
- 33. Les plaintes relatives aux cas d'abus seront traitées conformément aux processus décrits dans la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*. Toutefois, un enquêteur sera nommé pour enquêter sur ces allégations.



34. L'enquêteur peut être un administrateur ou un représentant de Volleyball Canada ou encore une tierce partie spécialisée dans les enquêtes portant sur les cas d'abus. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit entretenir aucun lien avec l'une ou l'autre partie.
35. Les lois fédérales ou provinciales relatives au harcèlement au travail peuvent s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé vers un travailleur dans son milieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation relative sur la sécurité en milieu de travail ou consulter des experts indépendants pour déterminer si elle s'applique à la plainte.
36. L'enquête peut prendre n'importe quelle forme, comme l'aura déterminé l'enquêteur, guide par les lois fédérales ou provinciales applicables. L'enquête peut inclure les éléments suivants :
 - a) Entrevue des témoins;
 - b) Énoncé des faits (point de vue du plaignant) préparé par l'enquêteur et approuvé par le plaignant;
 - c) Communication de l'énoncé des faits à l'intimé;
 - d) Entrevue de l'intimé;
 - e) Entrevue des témoins;
 - f) Énoncé des faits (point de vue de l'intimé) préparé par l'enquêteur et approuvé par l'intimé;

Rapport de l'enquêteur

37. Les échéanciers décrits dans la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* peuvent être modifiés pour permettre à l'enquêteur de préparer et présenter son rapport.
38. Le rapport de l'enquêteur doit comporter un sommaire des preuves présentées par les parties (y compris les deux énoncés des faits, s'il y a lieu) et les recommandations de l'enquêteur, à savoir, si selon la prépondérance des probabilités, un incident pouvant être considéré comme de l'abus a eu lieu.
39. Le rapport de l'enquêteur sera remis aux parties avec les noms et les renseignements concernant les témoins. Le rapport sera fourni aux parties si ces dernières s'engagent à ne pas le communiquer à une tierce partie sans l'autorisation écrite de Volleyball Canada.
40. Si l'enquêteur constate un cas probable d'infractions au *Code criminel*, relatives au harcèlement criminel, aux menaces, aux agressions, aux voies de fait, aux contacts sexuels ou à l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit aviser le plaignant de la transmission de la plainte à la police. L'enquêteur avisera Volleyball Canada que la plainte doit être transmise à la police.
41. L'enquêteur doit également aviser Volleyball Canada de tout constat d'activités criminelles. Volleyball Canada peut choisir ou non d'alerter la police, mais doit de le faire dans le cas de trafic de substances ou de matériel dopant, de crimes à caractère sexuel sur des mineurs, de fraude à l'encontre Volleyball Canada ou d'autres délits dont la non-dénonciation nuit à la réputation de Volleyball Canada.
42. Si l'enquêteur a des « raisons suffisantes de soupçonner qu'un enfant a besoin ou pourrait avoir besoin de protection », il doit en aviser Volleyball Canada qui signalera la situation aux autorités compétentes (comme les services de protection de l'enfance).



43. Les individus responsables de statuer sur la plainte conformément à la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* devront tenir compte du rapport de l'enquêteur en plus des déclarations des parties pour prendre une décision.

Représailles

44. Les représailles sont interdites contre tout individu qui dépose une plainte auprès de Volleyball Canada ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête. Tout individu qui participe au processus et qui subit des représailles est en droit de porter plainte.

Fausse allégations

45. Si l'enquêteur détermine que des allégations sont fausses ou sans fondement, l'individu qui formule ces allégations peut faire l'objet d'une plainte conformément aux dispositions de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de Volleyball Canada ou de la part de la personne visée par les fausses allégations qui deviendra la partie plaignante.

Confidentialité

46. Les renseignements relatifs à un incident ou à une plainte (y compris l'identité des personnes concernées) sont confidentiels, à moins qu'il ne soit nécessaire de les divulguer dans le cadre de l'enquête, pour prendre des mesures correctrices ou si la loi l'exige.

47. L'enquêteur prendra les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité de la partie plaignante, de l'intimé ou des autres parties. Volleyball Canada reconnaît toutefois la difficulté pour l'enquêteur d'assurer l'anonymat des parties pendant l'enquête.

Communications

48. La présente politique doit être communiquée efficacement à ceux qui sont responsables de la mettre en œuvre et d'en assurer le respect.

49. Volleyball Canada développera et adaptera continuellement la stratégie de communication et de consultation générale relative au sport sécuritaire.

Révision

50. Cette politique sera révisée au moins tous les deux ans, ou lorsque le décidera le président-directeur général ou le conseil d'administration de Volleyball Canada.

51. La prochaine révision de la politique sera effectuée en juillet 2019.

Approbation

52. La présente politique a été approuvée par le conseil d'administration de Volleyball Canada le 6 novembre 2018.

Ressources

[1] Extrait de : https://www.ecclesiastical.ca/guidelines_developsafetyprotectionpolicy_children-youths-vulnerableadults_faith/

[2] Adapté de : <https://www.all4kids.org/2014/03/04/warning-signs-child-abuse-neglect/>

[3] Adapté de : https://www.parentsprotect.co.uk/warning_signs.htm