



## **LIGNES DIRECTRICES POUR LES CONDUITES APPROPRIÉES/INAPPROPRIÉES**

### **entre adultes/adolescents et enfants**

Adopté en mai 2019

Le sport offre des expériences et des opportunités incroyables aux enfants. Ces expériences font partie intégrante du développement de l'enfant. Les expériences positives sont liées à des relations saines entre les athlètes et les entraîneurs, ainsi qu'à des environnements sûrs où les adultes sont responsables de leurs actions et de leurs comportements. L'objectif de ces lignes directrices est donc d'établir une compréhension commune des attentes des adultes qui interagissent avec les enfants dans le sport, et un sentiment de sécurité pour ceux qui ont besoin de faire part de leurs inquiétudes concernant une mauvaise conduite à l'égard des enfants.

*Aux fins du présent document, on entend par "entraîneur ou adulte" toute personne qui travaille, fait du bénévolat ou interagit d'une manière ou d'une autre avec des enfants dans le sport. Le terme "enfant" désigne toute personne âgée de moins de dix-huit (18) ans.*

### **La relation entre l'entraîneur et l'athlète**

En règle générale, les entraîneurs sont en position de confiance, et c'est à travers les limites professionnelles que cette base de confiance entre les entraîneurs et les athlètes est construite. Si les limites sont brisées, le pilier de la relation s'effondre.

La relation entre l'entraîneur et l'athlète se caractérise également par un déséquilibre des pouvoirs en faveur de l'entraîneur. On apprend aux athlètes à respecter et à écouter leurs entraîneurs, et ils dépendent des connaissances et de la formation de l'entraîneur pour développer leurs compétences.

La confiance et le pouvoir peuvent tous deux être utilisés pour rompre la relation entraîneur-athlète, et cela se produit souvent par des violations de limites, qui se produisent lorsque l'adulte place ses besoins au-dessus de ceux de l'enfant et s'enrichit personnellement ou professionnellement aux dépens de l'enfant.

C'est toujours à l'adulte qu'incombe la responsabilité d'établir et de maintenir des limites appropriées avec les enfants.

### **Âge de protection au Canada**

L'âge de protection (également appelé âge de consentement) est l'âge auquel une jeune personne peut légalement consentir à une activité sexuelle. Au Canada, l'âge de protection est généralement de 16 ans, mais le code pénal porte cet âge à 18 ans dans le cadre de certaines relations. Si l'enfant est âgé de

- 14 ou 15 ans, la différence d'âge doit être inférieure à 5 ans ET les positions relatives des parties doivent être telles qu'un enfant puisse donner son consentement.



- 16 ou 17 ans, les positions relatives des parties doivent être telles que l'enfant est capable de donner son consentement.
- Pour tous les enfants âgés de 12 à 17 ans : Si l'autre personne est en position de confiance ou d'autorité par rapport à l'enfant (entraîneur, enseignant, etc.), si l'enfant est dépendant de l'autre personne ou si la relation l'exploite, l'enfant n'est PAS en mesure de donner son consentement, ce qui rend illégale toute activité sexuelle dans le cadre d'une telle relation.

**Dans ces situations, seule une personne âgée de 18 ans ou plus est capable de donner son consentement.** L'augmentation de l'âge tient compte de la vulnérabilité inhérente de l'enfant et vise à protéger l'enfant dans des situations qui impliquent un déséquilibre de pouvoir ou autre.

### **Comportement approprié et inapproprié**

Les personnes travaillant ou faisant du bénévolat dans le domaine du sport doivent adopter un comportement qui préserve la confiance du public et favorise des relations saines avec les enfants et les familles.

#### ***Exemples de comportements appropriés***

- Langage, ton et attitude respectueux envers les autres
- Respect des limites physiques et émotionnelles personnelles
- Répondre aux enfants en fonction de leurs besoins et non de ceux de l'adulte.
- S'engager avec les enfants d'une manière qui serait perçue par un observateur raisonnable comme respectant des limites raisonnables.
- Garder les pratiques ouvertes à l'observation par les parents
- La communication avec les enfants (y compris électronique) est transparente et responsable.

#### ***Exemples de comportements inappropriés***

- Langage irrespectueux
- Humiliation ou intimidation des enfants
- Toucher inapproprié des enfants (par exemple, masser, caresser, malmener, chatouiller)
- Confier ou partager des informations trop personnelles avec un enfant
- demander aux enfants de garder des secrets
- Communication électronique avec des enfants qui est personnelle et qui n'est pas directement liée aux fonctions d'entraîneur.
- Communication à caractère sexuel ou flirt
- Photos prises avec des appareils personnels ou dans les vestiaires

### **Normes de mesure pour le maintien de limites appropriées**

Toutes les interactions et activités avec les enfants doivent être (y compris la communication électronique) :

- Transparentes - responsables
- Liées aux fonctions d'entraîneur ou de bénévole
- En réponse à un besoin de l'enfant

### **Les parents et les entraîneurs ont un rôle à jouer**

Il peut être difficile de réagir à une situation dans laquelle vous constatez que la relation entre



l'entraîneur et l'athlète semble inappropriée. Le fait de signaler un comportement inapproprié permet de responsabiliser les personnes concernées afin que des mesures appropriées puissent être prises et que les attentes puissent être rétablies. Les parents ou les entraîneurs qui ont des inquiétudes doivent en parler au superviseur de l'entraîneur ou à LSC Soccer.

Les parents et les entraîneurs doivent également avoir des conversations régulières avec les enfants, adaptées à leur âge, sur la sécurité personnelle et les comportements qui dépassent les limites. Parmi les sujets à aborder avec les enfants, citons les qualités d'une relation saine, l'importance des limites personnelles et la façon d'obtenir de l'aide ou de faire part de ses inquiétudes. Pour obtenir ces informations et d'autres renseignements, consultez le site : [kidsintheknow.ca/fiches](http://kidsintheknow.ca/fiches) de securite.

### **Signalement d'un comportement inapproprié :**

Si une personne est témoin d'une situation dans laquelle un entraîneur, un bénévole ou un représentant du club se comporte de manière inappropriée, elle est encouragée à signaler toute suspicion de discrimination ou de harcèlement. Ces rapports peuvent être faits au Président du LSC ou à toute autre personne en autorité. Tous ces rapports doivent être rapidement portés à l'attention du DG du LSC, par la personne qui reçoit le rapport. Un plaignant peut demander l'aide d'une personne-ressource du LSC pour comprendre ces lignes directrices, pour rechercher une solution sans déposer de plainte, le cas échéant, et pour formuler la plainte écrite. La personne-ressource du LSC orientera le plaignant vers des services de conseil sur demande et pourra explorer la possibilité d'autres formes de résolution des litiges avec le plaignant à la suite de la plainte, le cas échéant. Si un plaignant choisit de faire appel à un avocat à n'importe quel stade d'une plainte ou d'un appel, il doit le faire à ses propres frais.

### **Traitement de la plainte**

Le LSC suivra les étapes suivantes pour traiter la plainte.

- Un enfant divulgue des informations sur un employé ou un bénévole qui a agi de manière inappropriée.
- L'employé qui reçoit la plainte en informe le directeur général et/ou le président du club.
- L'administration du club détermine si les inquiétudes sont justifiées.
- Si c'est le cas, l'employé ou le bénévole est convoqué au bureau pour discuter des allégations. Il sera informé de la plainte sans révéler l'identité de la personne qui l'a déposée.
- Si l'administration du Club estime que la nature du comportement en question est suffisamment grave pour justifier des mesures concrètes, un suivi interne sera effectué.
- Le Club mènera une enquête interne. Sur la base des résultats de l'enquête :
  - Les allégations sont infondées : Suivre les politiques internes. Le dossier sera clos mais le Club peut décider de profiter de l'occasion pour rappeler à tous ses employés et bénévoles l'existence de notre Code de conduite.
  - Les allégations sont confirmées : Des mesures seront prises en fonction de la gravité de la plainte, de la nature des informations reçues au cours de l'enquête et d'autres facteurs (tels que des plaintes antérieures).
  - Les allégations sont jugées non concluantes : Le club peut décider de prendre des mesures pour dissuader et empêcher que cela ne se reproduise. Le club demandera une assistance



professionnelle supplémentaire pour déterminer les options et les risques.

Un registre détaillé de toutes les questions sera conservé en interne.

### **Enquête sur la plainte**

Le responsable du LSC peut décider de ne pas traiter une plainte : si, de l'avis du responsable du LSC, les faits allégués dans la plainte seraient insuffisants, s'ils étaient prouvés, pour établir une discrimination ou un harcèlement en vertu de la politique du LSC ; ou si, de l'avis du responsable du LSC, l'enquête sur la plainte ne ferait pas avancer l'objectif de la politique du LSC dans les circonstances, en raison d'un délai important entre les événements allégués et le moment de la plainte. Dans tous les autres cas, le responsable du LSC doit enquêter sur la plainte ou nommer un enquêteur et lui fournir un mandat pour enquêter sur la plainte et faire des constatations de fait. Avant le début de l'enquête, le responsable du LSC informera chaque personne mise en cause de la plainte et fournira à chaque plaignant et personne mise en cause une copie de la plainte écrite, de la politique du LSC et des présentes lignes directrices, ainsi que du mandat de l'enquêteur, le cas échéant. Avant la publication du rapport d'enquête, chaque personne mise en cause doit avoir la possibilité de répondre aux allégations. Si un répondant refuse de le faire ou ne répond pas dans le délai imparti, le rapport de l'enquêteur peut néanmoins être publié. Tous les participants du LSC, y compris le(s) répondant(s), doivent coopérer pleinement à toute enquête menée dans le cadre de ces lignes directrices. Le responsable du LSC peut consulter l'enquêteur au cours de l'enquête, examiner le projet de rapport d'enquête et fournir des termes de référence supplémentaires à l'enquêteur ou lui demander des éclaircissements. Une copie du rapport d'enquête sera fournie au(x) plaignant(s) et au(x) défendeur(s).

### **Aide aux défendeurs**

Un défendeur peut demander l'aide d'une personne-ressource du LSC, qui n'a pas été impliquée dans la plainte, pour comprendre les présentes lignes directrices. La personne-ressource du LSC orientera le défendeur vers des services de conseil s'il en fait la demande et pourra étudier avec lui la possibilité de recourir à d'autres formes de résolution des litiges. Si un répondant décide de faire appel à un avocat à n'importe quel stade d'une plainte ou d'un appel, il le fera à ses propres frais.

### **Déterminations**

Après l'enquête, le fonctionnaire du LSC détermine si la discrimination ou le harcèlement a été établi à la lumière des conclusions de fait contenues dans le rapport d'enquête et, dans l'affirmative, la nature et les détails de la discrimination ou du harcèlement. Les décisions du fonctionnaire du CSC sont communiquées au(x) plaignant(s) et au(x) défendeur(s).

### **Règlement**

Une plainte peut être réglée à tout moment. Un accord de résolution doit être conclu par écrit et signé par toutes les parties.

### **Médiation**

Le LSC peut fournir un médiateur, si le fonctionnaire du LSC considère que la médiation est appropriée et si le plaignant et le défendeur sont prêts à conclure un accord de médiation. Le



responsable du LSC a le pouvoir d'imposer des sanctions, si elles sont justifiées, à la lumière des déterminations. Le(s) plaignant(s) et le(s) défendeur(s) doivent avoir la possibilité de présenter leurs observations au responsable du LSC avant l'imposition de sanctions.

**Les sanctions peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à :**

- Une recommandation de révocation de l'adhésion d'une personne conformément aux règlements du LSC.
- Une suspension temporaire ou permanente de l'emploi au sein de la LSC, ou de la participation à certaines ou à toutes les compétitions ou activités relevant de la compétence de la LSC. L'imposition de conditions temporaires ou permanentes à la poursuite de l'emploi au sein de la LSC ou à la participation aux activités de la LSC que l'officiel de la LSC peut considérer comme appropriées dans les circonstances. L'émission d'un avertissement et/ou d'une réprimande.

L'officiel du LSC fournira au(x) plaignant(s) les informations sur les sanctions imposées qui sont appropriées dans les circonstances. Si une sanction que l'officiel du LSC considère comme appropriée nécessite une résolution devant être adoptée par le comité exécutif ou le conseil d'administration du LSC, l'officiel du LSC prendra les mesures appropriées pour que l'affaire soit soumise à l'examen du comité exécutif ou du conseil d'administration, mais l'affaire ne sera pas examinée avant tout appel dans le cadre de ces lignes directrices.

Le responsable du LSC peut imposer des mesures provisoires en attendant l'enquête et le règlement d'une plainte, si le responsable du LSC est d'avis que l'imposition de telles mesures est dans le meilleur intérêt du/des plaignant(s), du/des défendeur(s) et/ou du LSC.

Les mesures provisoires ne sont pas des sanctions et peuvent prendre de nombreuses formes, y compris, mais sans s'y limiter : l'imposition de conditions à la participation continue du ou des défendeurs aux activités ou au travail du LSC.

La suspension du (des) répondant(s) de sa (leur) participation aux activités ou au travail du LSC, avec ou sans salaire, ou dans d'autres conditions jugées appropriées, les arrangements de sécurité.

**Sites de catégorie**

Si vous êtes préoccupé par une image à caractère sexuel qui a été partagée, visitez le site [cybertip.ca](http://cybertip.ca). Ce site contient des informations pour les adolescents et les adultes. Pour plus d'informations sur le signalement de comportements inappropriés et d'abus sexuels, visitez le site [commit2kids.ca/safesport](http://commit2kids.ca/safesport)



## **GUIDELINES FOR APPROPRIATE/INAPPROPRIATE CONDUCT** **between Adults/Adolescents and Children**

Adopted May 2019

Sport offers incredible experiences and opportunities for children. These experiences are integral to enhancing child development. Positive experiences are tied to healthy relationship between athletes and coaches, as well as to safe environments where adults are accountable for their actions and behaviours. As such, the purpose of these guidelines is to establish a common understanding of expectations for adults interacting with children in sport, and a sense of safety for those who need to bring forward any concerns of misconduct towards children.

*For the purpose of this document 'a coach or adult' refers to any person working, volunteering or otherwise interacting with children in sport. 'Children' refers to anyone under eighteen (18) years old.*

### **The Coach and Athlete Relationship**

Generally, coaches are in a position of trust, and it's through professional boundaries that this foundation of trust between coaches and athletes is built. If boundaries are broken, the pillar of the relationship crumbles.

The coach and athlete relationship is also characterized by a power imbalance in favour of the coach. Athletes are taught to respect and listen to their coaches, and they are dependent upon the coach's knowledge and training to further develop their skills.

Both trust and power can be used to breach the coach-athlete relationship, and often this happens through boundary violations, which occur when the adult places their needs above the needs of the child and gains personally or professionally at the child's expense.

The responsibility is always with the adult to establish and maintain appropriate boundaries with children.

### **Age of Protection in Canada**

The age of protection (also called the age of consent) is the age at which a young person can legally consent to sexual activity. The age of protection in Canada is generally 16 years old, but the Criminal Code increases that age to 18 in the context of certain relationships. If the child is:

- 14 or 15 years old, the age difference must be LESS THAN 5 years AND the relative positions of the parties must be such that a child is able to give consent.
- 16 or 17 years old, the relative positions of the parties must be such that child is able to give consent.
- For all children aged 12-17: If the other person is in a position of trust or authority over the child (i.e. a coach, teacher, etc.) the child is dependent on the other person or the relationship is exploitative of the child, the child is NOT able to give consent, making sexual activity in the context of such relationships illegal.



**In these situations, only a person ages 18 or older is capable of consent.** The increased age considers the inherent vulnerability of the child and is meant to protect the child in situations that involve a power or other imbalance.

### **Appropriate and Inappropriate Behaviour**

Individuals working or volunteering in sport and expected to model behaviour that upholds public confidence and enhances healthy relationships with children and families.

#### ***Examples of Appropriate Behaviour***

- Respectful language, tone and attitude towards others
- Respectful of personal physical and emotional boundaries
- Responding to children to meet the child's needs and not the adult's
- Engaging with children in a manner that would be seen by a reasonable observer as maintaining reasonable boundaries
- Keeping practices open to observation by parents
- Communication with children (including electronic) is transparent and accountable

#### ***Examples of Inappropriate Behaviour***

- Disrespectful language
- Humiliating or intimidating children
- Inappropriate touching of children (i.e. massaging, stroking, caressing, roughhousing, tickling)
- Confiding or sharing overly personal information with a child
- Asking children to keep secrets
- Electronic communication with children that is persona and not directly tied to coaching duties
- Communication that is sexual or flirtatious
- Pictures taken with personal devices or in change rooms

### **Standard of Measure for Maintain Appropriate Boundaries**

All interactions and activities with children should be (including electronic communication):

- Transparent • Accountable
- Tied to coaching/volunteering duties
- In response to meeting the child's need

### **Parents and Coaches Play a Role**

It can be difficult to respond to a situation where you notice a coach and athlete relationship that appears inappropriate. Reporting inappropriate behaviour creates accountability so proper action can be taken and expectations can be re-established. Parents or coaches who have concerns should speak with that coach's supervisor or LSC Soccer.

Parents and coaches should also have regular age-appropriate conversations with children about personal safety and boundary-breaking behaviour. Some topics to talk with children about are the qualities of healthy relationships, importance of personal boundaries, and how to get help/where to bring concerns. For this information and more visit: [kidsintheknow.ca/safetysheets](http://kidsintheknow.ca/safetysheets).

### ***Reporting of inappropriate behaviour:***



Should one witness any situation whereby a coach/volunteer and/or club representative is inappropriate in any way: they are encouraged to report suspected discrimination or harassment. Such reports may be made to the President of the LSC, or to any other person in authority. All such reports shall be brought promptly to the attention of the LSC DG, by whoever receives the report. A complainant may request the assistance of an LSC resource person in understanding these guidelines, in pursuing resolution short of lodging a complaint if appropriate, and in formulating the written complaint. The LSC resource person shall refer the complainant to counseling upon request, and may explore the possibility of alternative 3 forms of dispute resolution with the complainant following the complaint, if appropriate. Should a complainant choose to retain legal counsel at any stage of a complaint or appeal, it shall be at the complainant's own expense.

### **Processing the Complaint**

LSC will adhere to the following steps in order to process the complaint.

- A child discloses information about an employee or volunteer who has acted inappropriately.
- The employee who receives the claim informs the Director General and/or the President of the Club.
- The administration of the club determine if the concerns are justified.
- If the concerns are justified, the employee or volunteer will be call in to the office to discuss the allegations. They will be informed of the complaint without revealing the identity of the individual who made the complaint.
- If the administration of the Club considers that the nature of the behaviour in question is serious enough to justify concrete measures, an internal follow-up will be conducted.
- The Club will conduct an internal investigation. Based on the results of the investigations:
  - The allegations are unfounded: Follow internal policies. The file will be closed but the Club can decide to take the opportunity to remind all its employees and volunteers of the existence of our Code of Conduct.
  - The allegations are confirmed: Actions will be taken depending on the severity of the claim, the nature of the information received during the investigation and additional factors (such as prior claims).
  - The allegations are deemed inconclusive: The Club can decide to take measure to deter and prevent this from happening again. The Club will seek additional professional assistance to determine options and risk.

A details record of all matters will be kept internally.

### **Complaint Investigation**

The LSC Official may decide not to deal with a complaint: if in the opinion of the LSC Official, the facts alleged in the complaint would be insufficient, if proven, to establish discrimination or harassment under the LSC Policy; or if in the opinion of the LSC Official, the investigation of the complaint would not advance the purpose of the LSC Policy in the circumstances, because of a significant delay between the alleged events and the time of the complaint. In all other cases, the LSC Official shall investigate the complaint or appoint and provide terms of reference to an investigator who shall investigate the complaint and make findings of fact. Before the investigation begins, the LSC Official shall advise each respondent of the complaint and shall provide each





complainant and respondent a copy of the written complaint, of the LSC Policy and these guidelines, and of the investigator's terms of reference, if any. Before the investigation report is issued, each respondent shall have a reasonable opportunity to respond to the allegations. If a respondent declines to do so, or does not respond within the time-frame provided, the investigator's report may nonetheless be issued. All LSC participants, including the respondent(s), must co-operate fully in any investigation under these guidelines. The LSC Official may consult with the investigator during the course of the investigation, may review the investigation report in draft and may provide additional terms of reference to, or request clarification from, the investigator. A copy of the investigation report shall be provided to the complainant(s) and the respondent(s).

### **Assistance to Respondents**

A respondent may request the assistance of a LSC resource person without previous involvement in the complaint in understanding these guidelines. The LSC resource person shall refer the respondent to counselling upon request, and may explore the possibility of alternative forms of dispute resolution with the respondent. Should a respondent choose to retain legal counsel at any stage of a complaint or appeal, it shall be at the respondent's own expense.

### **Determinations**

Following Investigation, the LSC Official shall determine whether discrimination or harassment has been established in light of the findings of fact contained in the investigation report, and if so, the nature and 4 particulars of the discrimination or harassment. The LSC Official's determinations shall be communicated to the complainant(s) and the respondent(s).

### **Settlement**

A complaint may be settled at any stage. A resolution agreement should be in writing and signed by all parties.

### **Mediation**

The LSC may provide a mediator, if the LSC Official views mediation as appropriate and if the complainant and respondent are willing to enter a mediation agreement. The LSC Official shall have the authority to impose sanctions, if warranted, in light of the determinations. The complainant(s) and the respondent(s) shall be given a reasonable opportunity to make submissions to the LSC Official prior to the imposition of sanctions.

### **Sanctions may include, but are not limited to:**

- A recommendation that a person's membership be revoked in accordance with the by-laws of the LSC.
- Temporary or permanent suspension from employment with LSC, or from participation in some or all of the competitions or activities over which the LSC has jurisdiction. The imposition of such temporary or permanent conditions on continued employment with LSC, or participation in LSC activities as the LSC Official may view as appropriate in the circumstances. The issuance of a warning and/or reprimand.

The LSC Official shall provide the complainant(s) with such information about any sanctions



imposed as is appropriate in the circumstances. Should any sanction that the LSC Official views as appropriate require a resolution to be passed by either the LSC Executive Committee or Board of Directors, the LSC Official shall take such action as is appropriate to have the matter placed before the Executive Committee or Board for its consideration, but the matter will not be considered prior to any appeal under these guidelines.

The LSC Official may impose interim measures pending the investigation and disposition of a complaint, if the LSC Official is of the view that the imposition of such measures is in the best interest of the complainant(s), respondent(s) and/or LSC.

Interim measures are not sanctions, and they may take many forms, including but not limited to: the imposition of conditions upon the continued participation of the respondent(s) in the activities or work of the LSC.

Suspension of the respondent(s) from participation in the activities or work of the LSC, with or without pay, or under such other terms as are seen to be appropriate, security arrangements.

### **Category Sites**

If you are concerned about a sexual image that has been shared, visit [cybertip.ca](http://cybertip.ca). This site has information for teens and adults. For more information on reporting inappropriate conduct and sexual abuse, visit [commit2kids.ca/safesport](http://commit2kids.ca/safesport)