
CONSEIL DES SANCTIONS EN MATIÈRE DE MALTRAITANCE DANS LE SPORT

MANDAT

I INTRODUCTION ET RAISON D'ÊTRE

Le Conseil des sanctions en matière de maltraitance dans le sport (« le Conseil ») est un organisme constitué indépendamment du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport pour superviser le rôle du Directeur des sanctions et résultats dans le cadre du mécanisme indépendant pour un sport sécuritaire mis en œuvre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (« CRDSC »).

En plus d'assurer le fonctionnement efficace du Directeur des sanctions et résultats, le Conseil, en consultation avec le Comité pour l'intégrité dans le sport du CRDSC, fera des recommandations en matière de ressources et déterminera le montant total des contributions financières requises des signataires du programme pour maintenir les niveaux de service attendus.

II AUTORITÉ ET RAPPORT

Le Conseil est responsable devant la communauté sportive canadienne de la discipline et des sanctions dans les cas de maltraitance dans le sport. Il s'agit d'un conseil d'intérêt public indépendant, axé sur le risque, chargé de superviser le Directeur des sanctions et résultats (le « Directeur »).

Les objectifs du Conseil en matière de discipline et de sanctions sont les suivants :

- Veiller à ce que le Directeur favorise un processus disciplinaire équitable, efficace et ouvert qui réponde aux préoccupations spécifiques en matière de maltraitance dans le sport et conciliant tous les intérêts pertinents;
- S'assurer que le Directeur applique le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) de manière équitable et cohérente;
- S'assurer que les décisions du Directeur protègent et favorisent l'intérêt public.

Le Conseil publiera un rapport annuel public, comprenant des états financiers vérifiés, à l'intention de la communauté sportive canadienne et en fournira une copie pour informer le conseil d'administration du CRDSC.

Le CRDSC n'a aucune autorité opérationnelle sur ce Conseil.

III COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

- A. Le Conseil sera composé de cinq personnes qui seront nommées par un appel public de nominations. Ces personnes seront totalement indépendantes des signataires du programme ou des personnes soumises au CCUMS. Deux de ces cinq personnes doivent répondre aux critères suivants:
- a. Une personne ayant pris part à des compétitions en tant qu'athlète au niveau national au cours des 2 à 8 dernières années;
 - b. Un ancien entraîneur certifié de niveau 3 du PNCE.
- B. Les membres du Conseil ne doivent pas, pendant une période de deux ans avant leur nomination, avoir été affiliés à un signataire du programme ou à sa fédération internationale, avoir été un athlète, un entraîneur, un employé, un membre du conseil d'administration, un bénévole ou un commanditaire d'un signataire du programme, ou avoir été récemment affiliés à une personne soumise au CCUMS.
- C. Les membres du Conseil, une fois nommés, désignent un président, qui reste en fonction jusqu'à l'expiration de son mandat ou jusqu'à ce que le Conseil décide à la majorité de nommer un autre président
- D. Le Conseil dans son ensemble doit posséder les compétences, les connaissances, les qualités et l'expérience requises pour lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités envers l'intérêt public. Ensemble, les membres du Conseil doivent combiner une expertise en matière sport sécuritaire et de questions juridiques et réglementaires, et refléter la grande diversité de la communauté sportive canadienne. La grille des compétences est en annexe des présentes.
- E. Le groupe de travail sur le sport sécuritaire nommera le Conseil inaugural par le biais d'un appel public. Afin de s'assurer que les mandats sont échelonnés, les membres inauguraux seront nommés pour un (1) an, deux (2) ans et trois (3) ans.
- F. À la fin de leur mandat ou si un membre du Conseil n'est pas en mesure de terminer son mandat, la majorité des membres votants restants nommera un membre remplaçant à la suite d'un appel public pour des membres du Conseil.
- G. À l'exception des membres inauguraux du Conseil, les membres du Conseil ont un mandat de quatre ans. Le mandat de tout membre du Conseil peut être renouvelé pour un second mandat d'une durée maximale de quatre (4) ans. Le nombre maximum de mandats consécutifs est de deux (2).
- H. Si, à un moment quelconque de son mandat, un membre du Conseil est affilié à un organisme ou à un individu de telle sorte qu'il ne remplit plus les conditions énoncées à la sous-section III B, il doit immédiatement déclarer ce conflit et démissionner du Conseil. En l'absence de déclaration, le membre peut être révoqué du Conseil par un vote majoritaire des autres membres.
- I. Si, à un moment quelconque de son mandat, un membre du Conseil est nommé en tant qu'intimé (ou équivalent) dans une affaire découlant de l'application du CCUMS, fait l'objet d'une sanction en vertu du CCUMS ou est impliqué à quelque titre que ce soit dans une affaire relevant de la compétence du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, le membre doit divulguer ce fait au Conseil. Il peut être exigé de membre

qu'il démissionne du Conseil ou qu'il se récuse d'un processus de prise de décision, selon les instructions de la majorité des autres membres votants du Conseil.

- J. Le quorum du Conseil est constitué par la majorité des membres votants. En l'absence de consensus, les décisions sont prises à la majorité des membres votants.
- K. Les membres du Conseil ne sont pas rémunérés pour leur participation au Conseil.
- L. Le Conseil se réunit selon les besoins et au moins une fois par an. Les réunions peuvent se tenir à tout moment déterminé par le président du Conseil. Les réunions se déroulent principalement par téléconférence ou vidéoconférence, mais aussi par courriel ou par d'autres moyens appropriés.

IV DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS

Le Conseil est chargé de:

1. Assurer le fonctionnement efficace du Directeur, y compris:
 - a) Engager le Directeur et procéder à l'évaluation annuelle de ses performances et aux questions d'emploi connexes;
 - b) Approuver les politiques et procédures à mettre en œuvre par le Directeur;
 - c) S'assurer que le Directeur respecte les politiques et procédures applicables;
 - d) Examiner et approuver le budget opérationnel du Directeur;
 - e) Examiner et approuver les contrats qui dépassent les pouvoirs financiers du Directeur, les négociations ou les litiges.
2. Faire des recommandations au CRDSC concernant les ressources nécessaires à l'exécution de son mandat de soutien d'un mécanisme indépendant pour la mise en œuvre du CCUMS.
3. Faire des recommandations au CRDSC concernant le volume total des contributions requises des signataires du programme afin de maintenir le service opérationnel.
4. Faire des recommandations au Comité pour l'intégrité dans le sport du CRDSC sur les amendements potentiels au CCUMS.
5. Faire des recommandations au CRDSC sur les modifications potentielles du mandat du Conseil.
6. Choisir et nommer un vérificateur pour ses états financiers.
7. Rapporter les tendances en matière de discipline et de sanction au Comité pour l'intégrité dans le sport du CRDSC.

CONSEIL DES SANCTIONS EN MATIÈRE DE MALTRAITANCE DANS LE SPORT

Grille des compétences

La grille des compétences ci-dessous est utilisée pour :

1. Identifier les connaissances, les compétences, les attributs, les perspectives et l'expérience spécifiques requis au sein du comité ;
2. Faciliter les nominations qui permettront de combler les lacunes dans les connaissances, les compétences, les attributs, les perspectives et l'expérience requis ; et
3. Aider à identifier les besoins en formation et en éducation sur une base continue.

Dans leur ensemble, les membres du comité doivent posséder/démontrer les éléments suivants :

- Des antécédents et des expériences reflétant la diversité du sport canadien ;
- Des points de vue issus de diverses expériences (vécues et professionnelles), de divers milieux et spécialités pour éclairer le dialogue et la prise de décision et contribuer à des décisions qui répondent aux objectifs visés par la discipline, qui sont pratiques et, en fin de compte, dans l'intérêt public ; et
- Une expérience diversifiée du leadership pour promouvoir la connaissance et le partage des meilleures pratiques.

Connaissances	Compétences	Expérience	Attributs
<p style="text-align: center;">Cible des connaissances :</p> <p>Un comité qui comprend la nécessité et l'objectif du mécanisme indépendant pour un sport sécuritaire.</p>	<p style="text-align: center;">Cible des compétences :</p> <p>Un comité qui communique efficacement à l'oral comme à l'écrit, fait preuve d'intégrité et dit la vérité; est capable et désireux d'assumer l'entière responsabilité des décisions prises; et donne suite à ses engagements.</p> <p>Parle d'une seule voix lors de la prise de décisions du comité, résultat d'un engagement et d'un discours collaboratifs et significatifs.</p> <p>Travaille efficacement avec les autres pour soutenir une culture de confiance; être présent et participer pleinement aux discussions, en favorisant et en promouvant, et non en entravant ou en étouffant, un dialogue solide; et reste conscient et sensible à l'impact du langage utilisé.</p>	<p style="text-align: center;">Cible d'expérience :</p> <p>Un comité qui a des compétences professionnelles, de comité, de conseil d'administration, de travail ou de vécu pour s'engager dans un débat et une prise de décision efficaces.</p>	<p style="text-align: center;">Cible des attributs :</p> <p>Un comité qui a une base éthique solide, qui est organisé et respecte les délais, qui collabore dans ses prises de décision, qui se comporte de manière juste, respectueuse et courtoise.</p> <p>Ouvert à des perspectives nouvelles ou plus larges; adopte un état d'esprit d'apprentissage en écoutant et en s'informant davantage; prend le temps de s'auto-réfléchir et de reconnaître l'impact de son pouvoir et de ses privilèges personnels lorsqu'il envisage de prendre des décisions.</p> <p>S'engager à créer des espaces de réunions sécuritaires qui accueillent et soutiennent tous ceux qui souhaitent se connecter, apprendre, partager, appartenir et grandir.</p> <p>Avoir une compréhension claire des forces et des privilèges personnels, des conséquences des préjugés et des conflits d'intérêts potentiels; reconnaître la valeur du développement et de l'amélioration continue; et être ouvert à la réflexion, au retour d'information et aux occasions d'apprendre, de réapprendre et de désapprendre.</p>

Connaissances	Compétences	Expérience	Attributs
Connaissance du CCUMS			
Droit administratif			
Compensation et gestion des ressources humaines			
Connaissances de objectifs de la discipline			
Connaissance du sport sécuritaire		Expérience de la protection et de la sécurité de la jeunesse, idéalement dans un environnement sportif. Travail avec des populations vulnérables. Expérience de la supervision, de la coordination ou de l'administration d'un processus de règlement des plaintes liées à la maltraitance.	
Principes de bonne gouvernance			
Gestion des risques		Expérience dans le développement et la gestion d'un registre des risques. Expérience dans l'identification et l'exécution de mesures d'atténuation des risques élevés.	
Comptabilité / Budgétisation / Surveillance de la gestion des risques	Connaissances financières		