



TITRE	Politique de prévention des abus
TYPE	Politique
ENTRÉE EN VIGUEUR	1er juin 2026
DATE DE LA DERNIÈRE RÉVISION	12 janvier 2025
FRÉQUENCE DE RÉVISION	Triennal (3 ans)
COMPOSANTE CIBLE	Pickleball NB – Direction et conseil d'administration
SECTEUR RESPONSABLE	Pickleball NB - Général
DISTRIBUTION	<ul style="list-style-type: none"><li>- Direction et conseil d'administration</li><li>- Clubs affiliés</li><li>- Membres</li></ul>
ADOPTÉ LE	9 février 2027

## 1. OBJET

Pickleball Nouveau Brunswick s'engage à promouvoir un environnement sportif exempt de toute forme d'abus. L'objectif de cette politique est de décrire comment les personnes en position d'autorité doivent maintenir un environnement sportif sûr.

## 2. ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE

### 2.1 Déclaration de tolérance zéro

L'organisation et ses membres appliquent une tolérance zéro envers toute forme d'abus. Toutes les personnes sont tenues de signaler tout abus connu ou présumé à l'organisation ou à un membre afin qu'il puisse être traité immédiatement conformément aux politiques et procédures applicables.

## 2.2 Sensibilisation – Qu'est-ce qu'un abus ?

Les abus peuvent prendre de nombreuses formes et survenir à n'importe quelle étape de la vie d'une personne. Un agresseur peut recourir à diverses tactiques pour accéder à des personnes vulnérables, exercer un pouvoir ou un contrôle, et empêcher la divulgation des faits ou l'accès à un soutien. Les abus peuvent constituer un incident isolé ou s'inscrire dans un schéma récurrent et s'aggraver au fil du temps.

La maltraitance des enfants ou des jeunes dans le sport peut inclure la maltraitance émotionnelle, la négligence et la maltraitance physique.

Pour plus de clarté, la maltraitance émotionnelle et physique n'inclut pas les méthodes d'entraînement reconnues par la profession, telles que définies par le Programme national de certification des entraîneurs (PNCE), comme le développement des compétences, le conditionnement physique, la cohésion d'équipe, la discipline ou l'amélioration de la performance.

Les signes avant-coureurs potentiels de maltraitance impliquant des enfants ou des jeunes peuvent inclure, sans s'y limiter :

- a) Blessures récurrentes inexplicables
- b) Une vigilance accrue ou une peur excessive
- c) Le port de vêtements couvrant le corps même par temps chaud
- d) Sursauter facilement ou éviter tout contact physique
- e) Une anxiété persistante à l'idée de commettre des erreurs
- f) Retrait social
- g) Changements de comportement extrêmes
- h) Comportement inapproprié par rapport au stade de développement
- i) Comportement à caractère sexuel avec des jouets ou des objets
- j) Utilisation d'un langage adulte pour désigner des parties du corps sans raison apparente
- k) Comportements d'automutilation
- l) Évitement d'une personne en particulier

### *Maltraitance des adultes vulnérables*

Bien que la maltraitance puisse survenir à n'importe quelle étape de la vie, sa nature et son impact peuvent varier en fonction du handicap, de la dépendance ou de la situation de la personne. La maltraitance des adultes vulnérables implique souvent un abus de pouvoir et une violation de la confiance, et peut se produire de manière ponctuelle ou s'inscrire dans un schéma répétitif.

Les signes avant-coureurs potentiels de la maltraitance des adultes vulnérables peuvent inclure :

- a) Dépression, peur, anxiété, passivité
- b) Blessures physiques inexpliquées
- c) Déshydratation, malnutrition ou manque de nourriture
- d) Mauvaise hygiène, éruptions cutanées, escarres
- e) Sédation excessive

### **2.3 Prévention des abus**

L'Organisation et ses membres mettront en œuvre des mesures visant à prévenir les abus, notamment la sélection, l'orientation, la formation, les normes de pratique et la surveillance.

#### *Vérification des antécédents*

Les personnes qui entraînent, arbitrent, font du bénévolat, accompagnent des équipes, dispensent des programmes, sont employées par l'Organisation ou interagissent d'une autre manière avec des personnes vulnérables feront l'objet d'une vérification conformément à la politique de vérification de l'Organisation.

La sélection sera proportionnée au niveau de confiance, d'autorité et d'accès associé à chaque rôle et pourra inclure un ou plusieurs des éléments suivants :

- a) Remplir un formulaire de candidature
- b) Remplir un formulaire de déclaration de sélection
- c) Vérification des références
- d) Vérification du casier judiciaire et/ou vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables
- e) Extrait du dossier de conduite
- f) Mesures de sélection supplémentaires, le cas échéant

Le fait de ne pas participer aux procédures de sélection ou de ne pas les mener à bien entraînera l'inéligibilité au poste recherché.

#### *Orientation et formation*

L'organisation et ses membres peuvent offrir une orientation et une formation aux personnes qui interagissent avec des personnes vulnérables.

La nature et la fréquence de l'orientation et de la formation refléteront le niveau de risque associé au poste.

L'orientation et la formation peuvent inclure des présentations, des réunions, des manuels, des visites des locaux, du mentorat, des cours en ligne, des ateliers ou des attestations écrites de réussite.

### *Pratique*

Lorsqu'elles interagissent avec des personnes vulnérables, les personnes en position d'autorité doivent respecter des mesures de protection pratiques, notamment :

- a) Limiter les contacts physiques à des interactions non menaçantes et non sexuelles
- b) Assurer une supervision par plusieurs adultes lorsque cela est possible
- c) Impliquer plusieurs personnes dans les processus décisionnels
- d) Impliquer les parents ou tuteurs dans les communications
- e) Veiller à ce que les communications électroniques respectent les politiques applicables en matière de conduite et d'utilisation des réseaux sociaux
- f) Respecter les mesures de sécurité relatives aux déplacements et à l'hébergement

### *Surveillance*

L'Organisation et ses membres surveilleront les personnes qui interagissent avec des personnes vulnérables en fonction de l'évaluation des risques. La surveillance peut inclure des évaluations, une supervision, des mécanismes de signalement et des retours d'information de la part des athlètes, des parents ou des pairs.

## **2.4 Signalement des abus**

Toute personne à qui une personne vulnérable fait part d'un abus doit réagir de manière bienveillante et sans porter de jugement, tout en expliquant que ces informations devront peut-être être signalées aux autorités compétentes, notamment aux parents ou tuteurs, à l'Organisation ou aux forces de l'ordre.

Toutes les plaintes ou signalements d'abus seront traités conformément à la Politique de discipline et de traitement des plaintes de l'Organisation et à la Politique d'enquête – Discrimination, harcèlement et abus.

### **3. MISE À JOUR DE LA POLITIQUE**

La politique sera révisée tous les trois ans, ou selon les besoins opérationnels.

### **4. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entrera en vigueur le 1er juin 2026

<b>Historique de la politique</b>	
Approuvée	<b>11 février 2026</b>
Prochaine date de révision	<b>Février 2029</b>