

Politique de discipline et de gestion des plaintes

Version finale

Adoptée par résolution du conseil d'administration le 11 mai 2006

Amendée par résolution du conseil d'administration le 3 novembre 2018

Renommée et amendée par résolution du conseil d'administration le 18 mars 2021 et le 22 juillet 2022

Amendée par résolution du conseil d'administration le 1^{er} août 2025

CRDSC

Politique de discipline et de gestion des plaintes

CRDSC
6400 ave Auteuil
Bureau 245
Brossard, Québec
Canada J4Z 3P5

Téléphone :
1-866-733-7767 (sans frais)
1-514-866-1245 (local)

Site Internet : www.crdsc-sdrcc.ca

1. Principes généraux

En accord avec ses valeurs fondamentales d'intégrité, d'équité et d'excellence, le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (le Centre) est résolu à être un organisme exempt de Maltraitance ou de toute autre forme de Comportement prohibé, qui favorise l'estime de soi et la dignité de toutes les personnes qui ont affaire au Centre.

Par conséquent, le conseil d'administration du Centre a adopté comme le sien le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport* (le « CCUMS »), tel que modifié de temps à autre.

L'objectif du Centre est de favoriser un environnement fondé sur la compréhension, la coopération et le respect mutuel. Afin que cet objectif puisse être réalisé, il est essentiel que le Centre refuse d'accepter ou de tolérer un comportement qui pourrait raisonnablement être interprété comme de la Maltraitance ou toute forme de Comportement prohibé.

Par conséquent, le Centre ne tolère aucune forme de Maltraitance ou autre Comportement prohibé et assume la responsabilité de protéger toutes ses parties prenantes, peu importe leur race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, citoyenneté, croyance, sexe, identité ou expression de l'identité sexuelle, orientation sexuelle, condition physique ou mentale, âge, état de personne graciée, état matrimonial ou situation de famille, contre toute forme de Maltraitance ou autre Comportement prohibé pouvant survenir dans le cadre de leurs interactions avec le Centre.

Toute plainte ou préoccupation donnera lieu à une enquête du Centre qui agira de manière juste, rapide et en toute confidentialité, et veillera à ce qu'aucune mesure de représailles ne soit prise contre un Plaignant qui agit de bonne foi.

2. Portée

Cette politique s'applique aux plaintes découlant de l'application du CCUMS contre tout Participant au CCUMS, tel que défini aux présentes.

3. Définition et exemples

« **Administrateur de la plainte** » est la personne qui reçoit initialement la plainte et devient responsable de la mise en œuvre de la présente politique. L'Administrateur de la plainte peut être le chef de la direction, un membre du comité exécutif ou le responsable de la sécurité, peu importe auprès duquel le Plaignant choisit de déposer sa plainte.

« **Comité d'audition** » est formé de (3) membres de domaines de compétence et antécédents différents qui doivent être neutres, indépendants des parties impliquées, impartiaux et libres de tout conflit d'intérêts. Les membres du comité ne doivent être ni membres du conseil, ni employés, ni bénévoles, ni arbitres ou médiateurs du Centre, et de n'avoir aucun lien avec ceux-ci.

« **Comportement prohibé** » a la même définition que dans le CCUMS, y compris la Maltraitance, la discrimination et d'autres formes de comportement inapproprié telles que, mais sans s'y limiter, les représailles et le défaut de signaler.

« **Enquêteur** » est une personne ayant de l'expérience dans des cas de Maltraitance ou autres formes de Comportement prohibé et en techniques d'enquêtes, qui est légalement qualifiée pour enquêter des plaintes dans la juridiction pertinente et qui est engagée par l'Administrateur de la plainte au nom du Centre afin de faire enquête sur les faits.

« **Intimé** » est la personne contre qui les allégations de Maltraitance ou autre forme de Comportement prohibé sont portées.

« **Maltraitance** » a la même définition que dans le CCUMS, y compris diverses formes de harcèlement, de négligence, de conditionnement, de transgression des limites et de discrimination.

« **Participant au CCUMS** » est toute personne participant à la tenue d'activités associées au Centre ou découlant de celui-ci, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les arbitres, les médiateurs, les directeurs (le " Conseil ") et les bénévoles du Centre, ainsi que les parties, leurs représentants, les témoins et autres participants impliqués dans les procédures relevant du Secrétariat de règlement des différends du Centre.

« **Plaignant** » est la personne qui allègue une violation du CCUMS à l'encontre d'une autre personne sujette à la présente politique.

« **Responsable de la sécurité** » est une tierce partie indépendante du Centre, désignée par le Centre de temps à autre pour recevoir une plainte directement du Plaignant, si celui-ci ne souhaite pas déposer sa plainte au chef de la direction du Centre ou à un membre du Comité exécutif du Centre. Les coordonnées pour joindre le Responsable de la sécurité sont, par courriel : amurray@lecabinetrh.com ou par téléphone : 514-533-0173. Le Responsable de la sécurité sera généralement disponible pendant les heures normales de bureau, heure de l'Est.

4. Dépôt d'une plainte

Le Centre encourage tout Plaignant à informer l'Intimé que le comportement est importun, offensant et contraire à la présente politique.

S'il est impossible ou difficile pour le Plaignant de discuter du comportement avec l'Intimé ou si le comportement persiste après que l'Intimé ait été informé, le Plaignant peut en informer le Chef de la direction, un membre du comité exécutif ou le responsable de la sécurité (l' « Administrateur de la plainte »).

L'Administrateur de la plainte rencontrera le Plaignant pour tenter de comprendre la plainte de manière non officielle, neutre et impartiale.

Trois conclusions peuvent être tirées à l'issue de cette rencontre :

- (i) Le Plaignant ne souhaite pas déposer une plainte formelle, ou le comportement allégué ne semble pas constituer de la Maltraitance ou autre forme de Comportement prohibé, mais justifie une intervention informelle : l'Administrateur de la plainte fera les recommandations nécessaires aux personnes pertinentes ou à l'entité auxquelles l'Intimé se rapporte;
- (ii) Le Plaignant souhaite tenter de résoudre l'affaire de manière informelle, au cours d'une réunion avec l'Intimé et soit l'Administrateur de la plainte ou une tierce partie neutre. Dans ce dernier cas, l'Administrateur de la plainte prendra

les mesures nécessaires pour nommer une tierce partie neutre, aux frais du Centre; ou

- (iii) Le Plaignant souhaite déposer une plainte formelle auprès d'un Administrateur de la plainte.

5. Gestion et enquête d'une plainte

Lorsqu'une Plainte officielle est déposée, l'Administrateur de la plainte doit désigner un Enquêteur pour faire une enquête au sujet de la Maltraitance ou du Comportement prohibé allégué.

L'Administrateur de la plainte peut déterminer, à sa propre discrétion ou sur recommandation de l'Enquêteur, si le présumé comportement est grave au point de nécessiter des mesures provisoires à l'encontre de l'Intimé en attendant la tenue de l'enquête. S'il y a lieu, l'Administrateur de la plainte fera les recommandations nécessaires aux personnes pertinentes ou à l'entité auxquelles l'Intimé se rapporte, et prendra toute autre mesure jugée appropriée dans les circonstances pour assurer la sécurité des autres.

L'Enquêteur déposera un rapport écrit avec ses conclusions à l'Administrateur de la plainte dans un délai raisonnable. Le rapport de l'Enquêteur doit fournir une conclusion à savoir si que le comportement allégué a eu lieu ou non, s'il constitue ou non une violation du CCUMS, ainsi qu'une recommandation de sanction, s'il y a lieu.

Le Plaignant ou l'Intimé auront sept (7) jours à partir de la communication des conclusions et recommandations de l'Enquêteur pour les contester.

Si le Plaignant ou l'Intimé souhaite contester les conclusions ou les recommandations de l'Enquêteur, l'Administrateur de la plainte doit mettre sur pied un Comité d'audition les dix jours (10) de la réception de l'avis de contestation.

6. Procédures d'audition

Dans les dix jours (10) de sa constitution, le Comité d'audition doit se réunir et déterminer la procédure à suivre pour examiner le cas dont il a été saisi. Cette procédure se déroule normalement par conférence téléphonique, sauf lorsque les parties en conviennent autrement ou que le Comité d'audition, à sa propre discrétion, décide de tenir les procédures autrement par voie documentaire, par vidéoconférence, en personne, ou par toute combinaison de ces formats.

Le Comité d'audition doit tenir le processus d'audience dans le respect des principes d'équité procédurale. Le défaut par l'Intimé, le Plaignant ou tout témoin de comparaître à l'audience n'empêchera pas le Comité d'audience de rendre une décision finale et exécutoire dans une affaire, sous réserves uniquement du droit d'appel prévu à la section 7 des présentes.

Dans tous les cas, le Comité d'audition devra rendre une décision motivée au sujet de la plainte, dans un délai de trente jours (30) après la fin du processus d'audition. La décision doit être rendue à la majorité et inclure toute sanction à imposer.

7. Appel

Toute partie à l'audience peut porter la décision du Comité d'audition en appel auprès du Tribunal d'appel du Centre en vertu du Code canadien de règlement des différends sportifs, tel que modifié de temps à autre par le Conseil d'administration du Centre. Cet appel doit être déposé au plus tard trente (30) jours après la communication de la décision du Comité d'audition.

8. Reconnaissance de sanctions en vertu du CCUMS

Dans le cadre de ses pratiques de recrutement de bénévoles et d'embauche, le Centre s'efforce de reconnaître les sanctions imposées aux individus en vertu du CCUMS, s'il est satisfait que 1) le processus pour imposer une telle sanction a été suivi dans le respect des principes de justice naturelle et 2) que la sanction n'est pas susceptible d'appel.

9. Confidentialité

Le Centre reconnaît que la Maltraitance et les autres formes de Comportement prohibé constituent un sujet délicat et grave, et il s'efforcera, dans toute la mesure autorisée par la loi, de préserver la confidentialité en tout ce qui concerne les plaintes et procédures.