



## Vers un code de conduite universel pour le milieu du sport

par David Spears et Jay Kim, avocats inscrits sur la liste des représentants légaux du CRDSC

Les allégations de harcèlement et d'abus dans le milieu du sport, qui ont retenu l'attention du public récemment, ont conduit à des annonces ministérielles et à la mobilisation de toute la communauté sportive au Canada pour placer la sécurité au sommet des priorités. Étant donné le grand nombre d'acteurs déterminés à mettre en œuvre des mesures plus efficaces pour éliminer le harcèlement, les abus et la discrimination, et protéger tous les participants dans le sport au Canada, de nombreux organismes de sport ont préconisé la création et l'adoption d'un code de conduite universel qui s'appliquerait à tous les organismes de sport canadiens.

Le but ultime est d'adopter un seul ensemble de définitions, de règles et de normes valables pour tout le système sportif canadien, afin d'assurer une uniformité à tous les niveaux du sport, dans toutes les régions du Canada. Un code de conduite universel devra non seulement énoncer une norme de conduite à laquelle tous les participants devront adhérer, il devra également nécessairement prévoir des sanctions et des mécanismes d'application en cas de violations au code, afin d'être efficace et de jouer un rôle concret en créant un environnement sûr pour les athlètes et toutes autres personnes qui évoluent dans le milieu sportif canadien.

Un code universel bien conçu et formulé assurera la protection non seulement des participants dans le sport, mais également des dirigeants et administrateurs responsables de la supervision et de la gestion des organismes. Il serait sage que les organismes de sport réfléchissent aux valeurs et à la formulation que devrait contenir un tel code de conduite.

Le processus à suivre pour créer un environnement exempt de harcèlement peut constituer un défi de taille. Cet article vise à fournir des renseignements aux organismes qui sont en train de développer des idées pour l'élaboration d'un code de conduite universel.

### 1. Réfléchir à sa portée, à qui il s'appliquera

Le système sportif canadien, très diversifié en raison non seulement du grand nombre de sports et de multiples niveaux de participation, mais également des diverses instances gouvernementales dont il relève, aurait tout intérêt à réunir toutes les parties prenantes pertinentes autour d'une même table, afin de s'entendre sur des normes et principes communs qui s'appliqueront à l'échelle du pays.

Un code de conduite universel devra définir clairement ce qui constitue du harcèlement, de l'abus et de la discrimination, et clarifier la distinction entre ces termes. Afin que son contenu rejoigne un large éventail de la communauté sportive, il doit aussi reconnaître la spécificité et la réalité de chaque sport à différents niveaux de pratique et, s'il fournit des exemples de comportements qui peuvent constituer du harcèlement, de l'abus et/ou de la discrimination, une telle liste ne peut être exhaustive.

### 2. Tout est une question de relations respectueuses

Un code de conduite universel est censé couvrir un large éventail de scénarios et de relations, y compris, mais sans s'y limiter, les allégations d'abus et de harcèlement découlant de relations entre un athlète et son entraîneur.

Il est donc nécessaire que les organismes de sport se mettent d'accord sur ce que l'on entend par interactions humaines respectueuses entre toutes les parties prenantes et définissent les comportements qui devraient être interdits. Il est également insuffisant que le code aborde uniquement le comportement des individus qui harcèlent, abusent ou discriminent. Pour renforcer l'effet dissuasif d'un tel code, ce dernier doit également prévoir des conséquences pour ceux et celles qui sont au courant d'incidents mais qui ne les dénoncent pas, ceux et celles dont les décisions ou la négligence ont placé des participants dans une position vulnérable, et ceux ou celles dont la conduite constitue une forme de repré- *(suite en page 2)*

### Dans cette édition :

Profil d'un membre de la liste du CRDSC : John Curtis

3

Nouvelles et annonces du CRDSC et dates à retenir

4



## Vers un code de conduite universel pour le milieu du sport (suite)

sailles envers les victimes ou les témoins qui se sont manifestés.

### 3. Comprendre les répercussions juridiques

Un code de conduite universel devra satisfaire aux exigences des lois en matière de droits de la personne. Les organismes de sport devront peut-être discuter avec des experts et des professionnels pour vérifier que ce qu'ils recommandent d'inclure dans un code de conduite universel remplit ou excède les exigences légales pertinentes.

Une fois que le code universel sera entré en vigueur, les organismes de sport auront toujours la responsabilité de s'assurer qu'ils satisfont à toutes les exigences légales provinciales et fédérales pertinentes - si à tout moment il y a des écarts entre le code universel et la loi, c'est aux organismes qu'il incombera de combler lesdits écarts.

### 4. Désigner des décideurs et réfléchir aux questions de procédure qui pourraient se poser

Lorsqu'un code de conduite universel complet sera adopté, il reviendra à chaque organisme de désigner des personnes indépendantes qui sont des experts ou qui ont reçu une formation avancée en matière de lutte contre le harcèlement, les abus et la discrimination, et qui pourront prendre des décisions concernant l'application du code.

« ...il est impératif de créer un climat dans lequel les personnes n'ont pas peur de porter plainte... »

Un code de conduite universel devra en outre établir la marche à suivre par un plaignant ou un témoin qui souhaite signaler une présumée violation du code. Les organismes devront veiller à être en mesure de se conformer aux dispositions de procédure prévues au code de conduite universel, en élaborant un mécanisme de réaction approprié qui respecte de manière égale les droits du plaignant, des témoins et de la personne accusée.

### 5. Établir clairement les processus d'enquête

Il incombe aux organismes de sport d'assurer un environnement sûr pour tous leurs membres, ce qui inclut, à titre d'employeurs, la création et le maintien d'un milieu de travail où la discrimination et le harcèlement n'ont pas leur place. Ils sont légalement tenus d'enquêter sur tout incident de discrimination et de harcèlement en milieu de travail, de manière objective, sensible et rapide, même lorsqu'il s'agit d'événements qui se produisent en dehors du lieu de travail.

Il est important que les plaintes soient confiées à une tierce partie indépendante pour faire enquête à propos de toute allégation de harcèlement et d'abus, et y donner suite. Or, très peu d'organismes de sport avaient déjà en place des processus d'enquête adéquats. C'est pourquoi l'honorable Kirsty Duncan a inclus cette exigence dans les ententes de financement du gouvernement fédéral.

### 6. Protéger la confidentialité

Il est difficile pour des athlètes (et autres plaignants) de déposer une plainte pour harcèlement, abus ou discrimination. Les renseignements au sujet des plaignants et des incidents devront demeurer confidentiels dans la mesure du possible, à moins qu'une forme de divulgation ou un signalement soit exigé par la loi. D'un autre côté, s'il est impératif de créer un climat dans lequel les parties n'ont pas peur de porter plainte, un code de conduite universel devra appuyer les plaintes déposées de bonne foi; une fausse accusation de harcèlement, portée sciemment ou de manière malveillante, peut être dévastatrice pour la personne accusée à tort. Les commérages au sujet d'un incident portent sérieusement atteinte à la vie privée de toutes les parties concernées et ne doivent pas être tolérés. La plus stricte confidentialité s'impose pour pouvoir enquêter correctement sur un incident et offrir un soutien approprié à toutes les parties concernées.

### 7. Éduquer de façon proactive les membres au sujet du code de conduite universel

Lorsque le code de conduite universel aura été mis en œuvre, les organismes de sport devront communiquer avec tous les membres et toutes les parties prenantes pour discuter de la manière dont le code s'applique à eux. Les organismes voudront peut-être obtenir des conseils tôt dans le processus, afin d'élaborer une stratégie appropriée pour informer leurs athlètes, entraîneurs et tous autres membres, non seulement au sujet des nouvelles règles en vigueur, mais aussi sur comment chacun d'entre eux peut contribuer à créer un environnement plus sûr.

### 8. Se tenir informés des développements éventuels

Un plan de surveillance devrait également être mis en place pour maintenir le code à jour suite à d'éventuels changements législatifs, incluant les lois du travail et de l'emploi, ainsi que d'autres annonces de la part des gouvernements. Lorsque des modifications sont requises, il faut garder à l'esprit que le contenu éducatif transmis aux membres de la communauté sportive doit demeurer cohérent avec les nouvelles versions du code.

### Conclusion

Les organismes de sport doivent s'efforcer d'assurer un environnement sûr, accessible et accueillant, exempt de harcèlement, d'abus et de discrimination, pour tous leurs athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles et employés. Ils doivent veiller à ce que toutes les parties prenantes concernées soient au courant de leurs droits et responsabilités en vertu de tout nouveau code de conduite universel. Les renseignements ci-dessus ne constituent pas une liste de contrôle exhaustive, mais nous espérons néanmoins qu'ils serviront de guide aux organismes de sport qui veulent développer et mettre en œuvre un code de conduite universel bien réfléchi. ■



## Profil d'un membre de la liste du CRDSC : Pour en apprendre davantage sur nos arbitres et médiateurs

Ils viennent de toutes les régions du Canada et ont une vaste expérience en matière de règlement extrajudiciaire des différends et de questions liées au sport, mais que savons-nous vraiment d'eux? Le CRDSC a une liste impressionnante de 50 médiateurs et arbitres, et nous allons peu à peu vous présenter certains d'entre eux dans notre rubrique « Profil des membres de la liste du CRDSC », qui paraît régulièrement. Dans cette édition, nous aimerions vous présenter **John Curtis, médiateur de Kingston (Ontario)**.

### Qu'est-ce qui vous a mené vers une carrière dans le domaine du RED?



Lorsque j'ai commencé à pratiquer le droit, je pensais qu'être avocat plaidant serait une excellente manière de satisfaire mon propre goût des défis, tout en aidant des gens aux prises avec des conflits qui avaient de fâcheuses répercussions sur leurs vies. Malheureusement, j'ai gagné mes premières causes et j'ai donc pris plus de temps qu'il n'aurait fallu pour me rendre compte que la contestation devant les tribunaux est une très mauvaise manière de résoudre des problèmes. Il m'a semblé que la plupart des questions juridiques pouvaient être réglées en quelques jours, voire semaines, mais les litiges traînaient en longueur, à cause de ce que j'appellerais des « pratiques institutionnalisées » de toutes sortes, qui ont rarement à cœur l'intérêt supérieur des parties au litige. Je suis tombé sur le concept de la médiation en faisant part de ma frustration à des parents, des amis et des collègues. J'ai suivi un cours de médiation et j'ai su immédiatement que c'était ce qui me convenait.

### Spécialisation/domaine d'expertise :

Très tôt dans ma carrière de médiateur, j'ai concentré ma pratique sur les conflits en milieu de travail. Avec l'incidence croissante des modifications de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en Ontario, ma pratique de RED a consisté de plus en plus à mener des enquêtes sur des affaires de harcèlement en milieu de travail et de harcèlement sexuel, impliquant généralement des allégations soulevées par des dirigeants ou gestionnaires d'entreprises, ou dirigées contre eux, qui nécessitaient le recours à un enquêteur externe.

### À titre de médiateur du CRDSC, je...

...mets à profit ma connaissance du sport et du système

sportif canadien dans mon travail. Mon parcours unique d'athlète olympique en voile et d'ancien directeur de la haute performance dans ce sport, combinés à 20 ans d'expérience en tant que professionnel du RED, m'aide à poser les bonnes questions. Mon souci est toujours de trouver ce qui est le plus important pour les participants au processus. Ce souci est essentiel pour comprendre le différend, que j'agisse comme médiateur ou comme enquêteur.

### Sport(s) favori(s) :

Je continue à faire de la compétition en voile et j'apprécie ce sport sous toutes ses formes, sur l'eau, la glace et la neige. L'été, lorsqu'il n'y a pas de vent, j'aime faire du vélo sur route et l'hiver, lorsque le lac n'est pas gelé, j'aime faire du ski de fond et du ski alpin.

### Conseil pour la prévention des différends à l'intention des athlètes et des fédérations :

Pour tirer le meilleur parti des processus de facilitation de règlement ou de médiation offerts par le CRDSC, faites preuve de créativité en envisageant diverses solutions qui permettraient de résoudre les problèmes à l'origine du différend. C'est lorsque les parties elles-mêmes, de manière indépendante, mettent de l'avant leurs propres idées sur la manière d'obtenir ce dont elles ont le plus besoin, avant le début de la médiation, que l'on trouve les solutions les plus créatives. Le fait d'arriver au processus de RED en ayant déjà quelques pistes de solution à proposer rend ce processus bien plus efficace. Il est crucial de se rappeler, lorsqu'on effectue ce travail préparatoire, qu'il ne faut pas préjuger des différentes options et les éliminer avant même de les avoir déposées sur la table de médiation. Ce travail préparatoire aidera également chacune des parties à clarifier les principaux intérêts en jeu. ■

Dans notre prochain numéro, vous trouverez le profil d'un autre membre de la liste du CRDSC.

**Suivez-nous sur les réseaux sociaux :** Restez à l'affût des nouvelles décisions disponibles tout en apprenant davantage sur les activités et ressources éducatives du Centre de règlement des différends sportifs du Canada.





## L'Unité d'enquêtes est maintenant opérationnelle

Le CRDSC est heureux d'annoncer que l'Unité d'enquêtes est désormais pleinement opérationnelle.

Appuyant la volonté du système sportif canadien d'offrir des milieux de travail et de pratique du sport sains et sécuritaires, le CRDSC a décidé, l'automne dernier, d'élargir son expertise afin d'offrir, dans le cadre d'un projet pilote qui s'échelonnait jusqu'en mars 2020, une liste d'enquêteurs qualifiés et indépendants pour aider les organismes de sport subventionnés par le gouvernement fédéral à traiter les plaintes et les allégations.

Pour plus d'information sur ce programme, consulter le lien suivant : <http://www.crdsc-sdrcc.ca/fr/unite-enquetes> ■

## Nouveau personnel au CRDSC



**Alexandra Lojen** s'est jointe au CRDSC le 7 janvier en tant que gestionnaire de dossiers. Elle est principalement responsable de la gestion des dossiers du Secrétariat de règlement des différends. Alexandra est une ancienne athlète de l'équipe nationale et universitaire en volleyball et est membre du Barreau du Québec. Avant de se joindre au CRDSC, elle a travaillé dans divers organismes de sport et comme avocate en pratique privée.



**Eleni Siganos** s'est jointe au CRDSC le 3 janvier en tant que Coordinatrice d'éducation et de partenariats. Elle est responsable des programmes d'éducation et initiatives de prévention des différends du CRDSC ainsi que du développement de partenariats au sein des communautés sportives et juridiques. Fervente partisane de la plupart des sports, Eleni a récemment complété sa maîtrise en gestion du sport à l'Université d'Ottawa et a précédemment fait partie de l'équipe de hockey sur gazon de l'Université McGill. ■

## Le CRDSC aux Jeux du Canada



Le CRDSC sera présent aux Jeux du Canada à Red Deer du 15 février au 3 mars 2019 pour offrir ses services gratuits de règlement des différends.

Les athlètes, les entraîneurs et le personnel de mission sont également invités à nous rendre visite au kiosque, qui sera situé dans le Village des athlètes, pour se procurer des publications et souvenirs ainsi que de l'information ou assistance. ■

## Lancement du Programme Connexion droit et sport en Colombie-Britannique

Le Programme Connexion droit et sport (PCDS) a été lancé en Colombie-Britannique à titre de projet pilote en janvier 2019, en collaboration avec viaSport BC, l'ADR Institute of British Columbia, ainsi que des étudiants en droit de l'University of British Columbia et l'University of Victoria. Les organismes provinciaux de sport en Colombie-Britannique ont désormais accès à des étudiants en droit formés ou des professionnels en RED qui peuvent faciliter le règlement de différends sportifs ou siéger sur des comités de discipline ou d'appels. ■

## Dates à retenir

- **6 février** : Présentation à des étudiants en droit de l'Université Queen's (Kingston, ON);
- **23 février** : Atelier de formation pour les arbitres de Row Ontario (Toronto, ON);
- **6 mars** : Présentation à des étudiants en gestion du sport de l'Université d'Ottawa (Ottawa, ON);
- **27 mars** : Présentation à des étudiants en gestion du sport du Collège Algonquin (Ottawa, ON);
- **7 avril** : Kiosque du CRDSC à la conférence des entraîneurs de l'Ontario 2019 (Toronto, ON). ■



1080 Beaver Hall, Suite 950, Montréal, Québec, H2Z 1S8

Tél: (514) 866-1245 Fax: (514) 866-1246  
1-866-733-7767 1-877-733-1246

[www.crdsc.ca](http://www.crdsc.ca)

ISSN 1712-9915

Financé par le  
gouvernement  
du Canada

Canada