



RUGBY EN FAUTEUIL ROULANT CANADA (RFRC)

Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires

Définitions

Note du traducteur : Pour la clarté du texte, dans le présent document, le masculin générique englobe le féminin.

1. Dans la présente politique, les termes suivants ont les significations indiquées ci-après :
 - a) « *Gérant du cas* » - La personne nommée par le responsable de la discipline pour gérer certaines plaintes dans le cadre de la politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires. Il n'est pas nécessaire que le gérant du cas soit membre de RFRC ou affilié à RFRC;
 - b) « *Plaignant* » - La partie qui dépose une plainte;
 - c) « *Répondant* » - La partie qui répond à la plainte.
 - d) « *Jours* » - Les jours, incluant les fins de semaine et les jours fériés;
 - e) « *Responsable(s) de la discipline* » - Une ou plusieurs personnes, nommées par la chef de la direction pour être les premières personnes-ressources pour toutes les questions de discipline ou de plainte rapportées à RFRC;
 - f) « *Participants* » - Toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de RFRC, ainsi que toutes les personnes employées par RFRC, ou engagées dans des activités relatives à RFRC, incluant, sans toutefois s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gérants et gestionnaires, les directeurs, les membres des comités, les administrateurs et les dirigeants de RFRC, les spectateurs aux événements, et les parents et (ou) tuteurs des athlètes.

Objet

2. On s'attend à ce que les Participants satisfassent à certaines responsabilités et obligations, incluant, sans toutefois s'y limiter respecter les politiques, règlements administratifs, règles et règlements, et le *Code de conduite et d'éthique* de RFRC, faute de quoi la personne fautive pourrait être passible de sanctions en vertu de la présente politique.

Responsable de la discipline

3. Le responsable de la discipline est un membre du conseil d'administration ou une personne nommée par la chef de la direction pour assumer le rôle de responsable de la discipline. La chef de la direction peut décider de nommer trois (3) personnes à titre de responsables de la discipline auquel cas leurs décisions seront prises à la majorité des voix.

4. Les responsables de la discipline chargés de gérer une plainte ou un incident doivent être neutres et exempts de tout conflit d'intérêts.

Application de la présente politique

5. La présente politique s'applique à tous les Participants.
6. La présente politique s'applique aux questions qui peuvent survenir dans le cadre des affaires, des activités et des événements de RFRC, y compris sans s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les stages d'entraînement, les épreuves de sélection, les voyages associés aux activités de RFRC, et toutes les réunions.
7. La présente politique s'applique aussi au comportement du Participant hors des affaires, des activités et des événements de RFRC, lorsque ce comportement a une influence négative sur les relations au sein de RFRC (et son environnement de travail et sportif), nuit à l'image ou à la réputation de RFRC. RFRC déterminera l'application de la présente clause à son entière discrétion.
8. La présente politique n'empêche pas l'application immédiate de mesures ou sanctions disciplinaires pouvant être raisonnablement requises. Des mesures ou sanctions disciplinaires supplémentaires pourront être imposées en vertu de la présente politique. Toute infraction ou plainte se produisant pendant une compétition sera traitée conformément aux procédures spécifiques de la compétition en question, si cela s'applique. Dans une telle situation, les sanctions disciplinaires dureront seulement le temps de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement en question.
9. Les employés de RFRC qui sont répondants d'une plainte seront assujettis aux mesures disciplinaires appropriées en vertu de la *politique sur les ressources humaines* de RFRC, ainsi que de leur entente de l'employé, si cela s'applique. Les infractions peuvent entraîner un avertissement, une réprimande, des restrictions, une suspension, ou toute autre mesure disciplinaire pouvant aller inclusivement jusqu'à la cessation d'emploi.

Harmonisation

10. RFRC reconnaît que le Participant peut aussi être membre d'une association provinciale ou territoriale et (ou) de clubs membres. Conformément à sa *politique de réciprocité*, RFRC **exige** que les associations provinciales et territoriales et les clubs membres lui soumettent les décisions disciplinaires qu'ils prennent impliquant des Participants et RFRC pourra éventuellement prendre d'autres mesures, et ce à son entière discrétion. Ces autres mesures peuvent comprendre la nomination d'une tierce partie indépendante quand la décision impliquait un élément de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel, ou de violence.
11. Si RFRC décide de prendre d'autres mesures disciplinaires après avoir été avertie qu'un Participant a fait l'objet de mesures disciplinaires de la part d'une association provinciale ou territoriale ou d'un club membre, ledit Participant sera répondant d'une plainte intentée en vertu de la présente politique. RFRC pourra agir à titre de plaignant si le plaignant initial ne souhaite pas participer au processus ou se trouve dans l'impossibilité de le faire.

12. Pour prendre sa décision relativement à la plainte dans le cadre de la présente politique, le responsable de la discipline, ou le comité de discipline, selon le cas, examinera et tiendra compte de la décision prise par l'association provinciale ou territoriale ou par le club membre.

Représentation par un adulte

13. Des plaintes peuvent être déposées pour ou contre un Participant mineur, et dans ce cas, celui-ci doit être représenté par un parent, un tuteur ou un autre adulte pendant le processus.
14. Les communications émanant du responsable de la discipline ou du gérant du cas, selon ce qui s'applique, doivent être adressées à la personne adulte qui représente le mineur en question.
15. Si une audience orale est organisée, le mineur n'est pas tenu d'y assister.

Procédure de rapport d'une plainte

16. N'importe quel Participant peut rapporter un incident ou déposer une plainte, par écrit, à la chef de la direction de RFRC, dans les quatorze (14) jours suivant l'incident allégué. Cependant, la chef de la direction peut annuler ou prolonger cette échéance à son entière discrétion.
17. À l'entière discrétion de RFRC, RFRC peut agir à titre de plaignante et amorcer le processus de plainte dans le cadre de la présente politique. Dans de tels cas, RFRC identifiera quelqu'un pour la représenter.
18. La chef de la direction nomme un responsable de la discipline, tel que décrit dans la présente politique.

Gestion et enquête par une tierce partie - Plaintes pour violence ou harcèlement

19. Le responsable de la discipline peut déterminer si l'incident allégué contient un élément de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel, ou de violence. Dans ce cas, la chef de la direction doit nommer une tierce partie pour gérer la plainte. Cette tierce partie pourra enquêter et (ou) gérer la plainte conformément à la *politique d'enquête en cas de discrimination, de harcèlement ou de violence* de RFRC et (ou) de quelque manière que ce soit qui soit appropriée pour assurer la protection du plaignant et l'équité procédurale pour les deux parties. La tierce partie indépendante doit nommer un comité de discipline. Une décision ou des sanctions pourront être prises conformément aux sections «Décision» et «Sanctions» de la présente politique. RFRC doit également respecter toutes les exigences de rapport stipulées par le gouvernement fédéral.
20. Sur réception d'une plainte qui ne nécessite pas la nomination d'une tierce partie indépendante tel que décrit ci-dessus, le responsable de la discipline choisit, à son entière discrétion, le processus qu'on doit suivre, et il peut se baser sur les exemples suivants à titre de lignes directrices générales :
 - a) Processus n°1 - la plainte allègue les incidents ci-dessous :
 - i. une conduite ou des commentaires irrespectueux, agressifs, abusifs, racistes ou sexistes;
 - ii. une conduite irrespectueuse;
 - iii. des incidents mineurs de violence (p. ex. faire trébucher, pousser, donner un coup de coude);
 - iv. une conduite contraire aux valeurs de RFRC;

- v. le non-respect des politiques et procédures et des règlements qui régissent RFRC;
- vi. des infractions mineures au *Code de conduite et d'éthique* de RFRC.

b) Processus n°2 - la plainte allègue les incidents ci-dessous :

- i. des cas répétés d'infractions mineures;
- ii. n'importe quel incident de bizutage;
- iii. un comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sexuel, ou une inconduite sexuelle;
- iv. des incidents majeurs de violence (p. ex. se battre, agresser, donner des coups bas);
- v. des farces, des blagues ou toutes les activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;
- vi. un comportement qui nuit intentionnellement à une compétition ou à la préparation de tout athlète à une compétition;
- vii. une conduite qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de RFRC;
- viii. le non respect constant des politiques, des procédures et des règlements de RFRC;
- ix. des infractions graves ou répétées au *Code de conduite et d'éthique* de RFRC;
- x. un comportement qui endommage intentionnellement la propriété de RFRC, ou l'utilisation irrégulière de sommes appartenant à RFRC;
- xi. la consommation abusive de boissons alcoolisées, la consommation ou la possession d'alcool de la part de mineurs, ou l'utilisation ou la possession de drogues ou narcotiques illégaux;
- xii. une condamnation pour toute infraction au *Code criminel*;
- xiii. toute possession ou utilisation de drogues ou méthodes prohibées améliorant la performance.

Processus n°1 : Dirigé par le responsable de la discipline

Sanctions

21. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du Processus n°1, le responsable de la discipline examine les soumissions relatives à la plainte ou à l'incident, et choisit une ou plusieurs des sanctions ci-dessous :
- a) réprimande orale ou écrite;
 - b) excuses orales ou écrites;
 - c) service ou autre contribution à RFRC;
 - d) suppression de certains privilèges;
 - e) suspension de certaines équipes, de certains événements et (ou) de certaines activités;
 - f) suspension de toutes les activités de RFRC pendant une période donnée;
 - g) toute autre sanction considérée appropriée pour la faute.
22. Le responsable de la discipline informe le répondant de la sanction, qui entre immédiatement en vigueur.
23. RFRC tient à jour un dossier de toutes les sanctions.

Demande de reconsidération

24. On ne peut pas faire appel de la sanction tant que le traitement de la demande de reconsidération n'est pas terminé. Cependant, le répondant peut contester la sanction en soumettant une demande de reconsidération dans les quatre (4) jours suivant réception de la sanction. Dans cette demande de reconsidération, le répondant doit indiquer :

- a) pourquoi la sanction est inappropriée;
- b) toutes les preuves à l'appui de sa position; et
- c) les pénalités ou sanctions (le cas échéant) qui seraient appropriées.

25. Sur réception d'une demande de reconsidération, le responsable de la discipline peut décider d'accepter ou de rejeter la suggestion de sanction appropriée effectuée par le répondant.
26. Si le responsable de la discipline accepte la suggestion de sanction appropriée effectuée par le répondant, ladite sanction entre en vigueur immédiatement.
27. Si le responsable de la discipline n'accepte pas la suggestion de sanction appropriée effectuée par le répondant, la plainte initiale ou l'incident initial seront traités dans le cadre du processus n°2 de la présente politique.

Processus n°2 : Dirigé par le gérant du cas

Gérant du cas

28. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du Processus n°2, RFRC doit nommer un gérant du cas chargé de superviser la gestion et l'administration de la plainte ou de l'incident. Le gérant du cas ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts, et il doit avoir de l'expertise en résolution des différends. On ne peut pas faire appel de sa nomination.
29. Le gérant du cas est chargé de :
- a) déterminer si la plainte est frivole et (ou) si elle ressort de la portée de la présente politique;
 - b) proposer le recours à la *politique sur le règlement des différends* de RFRC;
 - c) nommer le comité de discipline si c'est nécessaire;
 - d) coordonner tous les aspects administratifs du cas, et fixer les échéanciers;
 - e) fournir une aide administrative et un soutien logistique au comité de discipline, en fonction des besoins;
 - f) fournir tout autre service ou soutien qui peut être nécessaire pour garantir une procédure juste et opportune.

Procédures

30. Si le gérant du cas détermine que la plainte est :
- a) frivole ou hors de la portée de la présente politique, ladite plainte est immédiatement rejetée;
 - b) non frivole et dans la portée de la présente politique, le gérant du cas avise les parties que la plainte est acceptée, ainsi que des prochaines étapes qui s'appliquent.
31. On ne peut pas faire appel de la décision du gérant du cas d'accepter ou de rejeter la plainte.
32. Le gérant du cas établit et respecte un échéancier qui garantit une équité procédurale, et assure que la plainte est entendue en temps opportun.
33. Après avoir avisé les parties que la plainte a été acceptée, le gérant du cas peut proposer le recours à la *politique sur le règlement des différends* de RFRC, dans le but de résoudre le différend. Si cela s'applique, et si le différend n'est pas réglé, ou si les parties refusent d'avoir recours à la *politique sur le règlement des différends*, le gérant du cas doit nommer un comité de discipline, composé d'un seul arbitre, qui entendra la cause. Dans des circonstances exceptionnelles, à la discrétion du gérant du

cas, un comité de discipline composé de trois (3) personnes pourra être nommé pour entendre la plainte. Dans ce cas, le gérant du cas nomme un des membres du comité de discipline pour être son président.

34. Le gérant du cas, en collaboration avec le comité de discipline, décide alors du format dans lequel la plainte est entendue. On ne peut pas faire appel de cette décision. L'audience de la plainte peut prendre la forme d'une audience orale en personne, d'une audience par conférence téléphonique ou tout autre moyen de communication, d'une audience basée sur un examen de documents de preuve soumis avant l'audience, ou de toute combinaison de ces méthodes. L'audience est régie en appliquant les procédures que le gérant du cas et le comité de discipline jugent appropriées dans les circonstances, à condition que :
- a) les parties soient avisées dans un délai raisonnable de la date, de l'heure et du lieu de l'audience, dans le cas d'une audience orale en personne, d'une audience par conférence téléphonique ou tout autre moyen de communication;
 - b) des copies de tous les documents écrits dont les parties souhaitent que le comité de discipline tienne compte, soient fournies à toutes les parties avant l'audience, par l'entremise du gérant du cas;
 - c) toute partie puisse être accompagnée d'un représentant, d'un conseiller ou d'un conseiller juridique, à ses propres frais;
 - d) le comité de discipline peut demander à toute autre personne de participer à l'audience et d'y fournir des preuves;
 - e) le comité de discipline peut admettre comme preuve pendant l'audience toute preuve orale, document ou pièce pertinents à la plainte, mais peut exclure toute preuve qu'il juge trop répétitive, et il accordera à ces preuves l'importance qu'il juge adéquate;
 - f) le comité de discipline prend sa décision à la majorité de ses membres.
35. Si le répondant reconnaît les faits relatifs à l'incident, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le comité de discipline détermine la sanction appropriée. Le comité de discipline peut quand même tenir une audience pour déterminer la sanction appropriée.
36. Si une des parties décide de ne pas participer à l'audience, celle-ci se déroulera quand même.
37. Si la décision risque d'affecter une autre partie à tel point que celle-ci déposerait à son tour une plainte ou un appel de son propre chef, la partie en question devient partie prenante de la plainte en cours, et est liée par son résultat
38. Dans l'exercice de sa tâche, le comité d'appel peut avoir recours à des conseillers indépendants.

Décision

39. Après l'audience et (ou) après avoir étudié la question, le comité de discipline détermine s'il y a eu infraction, et le cas échéant les sanctions à imposer. Dans les quatorze (14) jours suivant la fin de l'audience, une copie écrite de la décision rendue par le comité de discipline, avec ses motifs, est remise à chacune des parties, au gérant du cas, et à RFRC. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité peut rendre sa décision verbalement ou dans un résumé écrit et en donner les raisons peu après la fin de l'audience, à condition que la décision complète soit rendue par écrit avant la fin de la

période de quatorze (14) jours. Cette décision est considérée comme publique à moins que le comité de discipline n'en décide autrement.

Sanctions

40. Le comité de discipline peut imposer les sanctions disciplinaires suivantes, isolément ou en combinaison :
- a) réprimande orale ou écrite;
 - b) excuses orales ou écrites;
 - c) service ou autre contribution à RFRC;
 - d) suppression de certains privilèges;
 - e) suspension de certaines équipes, de certains événements et (ou) de certaines activités;
 - f) suspension de toutes les activités de RFRC pendant une période donnée;
 - g) remboursement des coûts de réparation des dommages à la propriété;
 - h) suspension du financement de RFRC ou d'autres sources;
 - i) expulsion de RFRC;
 - j) toute autre sanction considérée appropriée pour la faute.
41. À moins que le comité de discipline n'en décide autrement, toutes les sanctions disciplinaires prennent effet immédiatement, même en cas d'appel. Tout manquement à respecter une sanction telle que déterminée par le comité de discipline entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit respectée.
42. Toutes les décisions seront consignées et RFRC en conservera la trace dans ses dossiers.

Appels

43. On peut faire appel de la décision du comité de discipline conformément à la *politique en matière d'appel* de RFRC.

Suspension jusqu'à une audience

44. RFRC peut déterminer qu'un incident allégué est si grave qu'il justifie la suspension d'un Participant jusqu'à la fin d'un procès criminel, d'une audience et (ou) d'une décision du comité de discipline.

Condamnations criminelles

45. Une condamnation d'un Participant pour une infraction au *Code criminel*, tel que déterminé par RFRC, sera considérée comme une infraction dans le cadre de la présente politique, et elle entraînera l'expulsion de RFRC. Les infractions au *Code criminel* peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter :
- a) toute infraction de pornographie juvénile;
 - b) toute infraction sexuelle;
 - c) toute infraction impliquant de la violence physique ou psychologique;
 - d) toute agression;
 - e) toute infraction impliquant le trafic de drogues illégales.

Confidentialité

46. Les procédures de discipline et de plaintes sont confidentielles et ne font intervenir que les parties, le gérant du cas, le comité de discipline, et tout conseiller indépendant du comité de discipline. À partir du moment où la procédure est entamée et jusqu'au moment où la décision est rendue, aucune des

parties ne doit divulguer de renseignements confidentiels relatifs à cette plainte à quiconque n'intervenant pas dans la procédure.

Échéancier

47. Si en raison des circonstances il n'est pas possible de résoudre la plainte dans le cadre de l'échéancier prévu par la présente politique, le comité de discipline peut demander une modification de cet échéancier.

Dossiers et diffusion des décisions

48. D'autres personnes ou associations, incluant, sans toutefois s'y limiter des organismes nationaux de sport, des organismes provinciaux de sport, des clubs sportifs, et ainsi de suite, peuvent être avisés des décisions rendues en vertu de la présente politique.