



**RUGBY EN FAUTEUIL ROULANT CANADA (RFRC)**  
**Politique en matière de discipline et de plaintes**  
**(la « Politique »)**

**Approuvée : février 2023**

**RUGBY EN FAUTEUIL ROULANT CANADA (RFRC)**  
**POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCIPLINE ET DE PLAINTES**  
**(la «Politique»)**

**DÉFINITIONS**

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

1. Les termes utilisés dans la présente politique sont définis comme suit :

- a) **Athlète** - Une personne qui participe à RFRC en tant qu'athlète et qui est soumise aux politiques de RFRC.
- b) **Plaignant** - Personne qui signale un incident, ou un incident présumé, de mauvais traitements ou tout autre comportement qui constitue une violation des normes décrites dans les politiques, les statuts, les règles ou les règlements de RFRC, ou du CCUMS.
- c) **Directeur des sanctions et des résultats** - La personne responsable de la supervision de l'imposition de mesures provisoires, des résultats convenus, des sanctions et de la comparution devant le Tribunal de sauvegarde ou le Tribunal d'appel dans les cas découlant d'une violation potentielle du CCUMS (ou d'autres règles de conduite, selon le cas).
- d) **Jury disciplinaire externe** - Jury composé d'une ou trois personnes nommées par la tierce partie indépendante (ou son représentant) pour statuer sur les plaintes évaluées dans le cadre du processus n° 2 de la présente politique.
- e) **Événement** - Un événement sanctionné par RFRC ou un membre ou un club, et qui peut être notamment un événement social.
- f) **Harcèlement** - Un commentaire (ou des commentaires) vexatoire(s) ou un comportement à l'encontre d'un participant à l'organisation ou d'un groupe, que le commentaire ou le comportement se produise en personne ou via tout autre média, y compris les réseaux sociaux, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'il est importun. Les types de comportement qui constituent un harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :
  - i. des abus, menaces ou emportements écrits ou verbaux;
  - ii. des remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries importunes et persistantes;

- iii. du harcèlement racial, qui consiste en des insultes raciales, des blagues, des injures ou des comportements ou terminologies insultants qui renforcent les stéréotypes ou réduisent les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique;
- iv. des regards fixes ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
- v. un comportement condescendant ou complaisant qui vise à miner l'estime de soi, à diminuer les performances ou à affecter les conditions de travail;
- vi. des blagues qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent avoir un effet négatif sur les performances;
- vii. du bizutage, c'est-à-dire toute forme de comportement qui met en scène une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un individu de rang inférieur par un individu de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de l'un ou l'autre individu, mais qui est nécessaire pour être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, indépendamment de la volonté de l'individu de rang inférieur de participer. Cela inclut, sans s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment bénigne soit-elle, qui met à l'écart ou aliène un coéquipier ou un membre du groupe en fonction de sa classe, du nombre d'années passées dans l'équipe ou dans le groupe, ou de ses capacités;
- viii. tout contact physique non désiré, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de toucher, caresser, pincer ou embrasser;
- ix. l'exclusion délibérée ou l'isolation sociale une personne d'un groupe ou d'une équipe;
- x. du flirt, des avances, demandes ou invitations à caractère sexuel persistants;
- xi. toute agression physique ou sexuelle;
- xii. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe spécifique mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et
- xiii. les représailles ou menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un harcèlement à RFRC.

g) **Tierce partie indépendante** - la personne retenue par RFRC pour recevoir les rapports et s'acquitter des responsabilités décrites dans la *Politique en matière de discipline et de plaintes*. Cette personne ne doit pas se trouver en situation de

conflit d'intérêts.

- h) **Responsable de la discipline interne** - Une personne nommée par la directrice générale de RFRC pour statuer sur les plaintes évaluées en vertu du processus no 1 de la présente politique. Le responsable de la discipline interne peut être un administrateur, un entraîneur en chef, un membre du personnel ou une autre personne affiliée à RFRC, mais il ne doit pas être en conflit d'intérêts.
- i) **Maltraitance** - telle que définie dans le CCUMS.
- j) **Membre** - Désigne les organisations provinciales et territoriales qui sont admises en tant que membres de RFRC conformément aux statuts de RFRC.
- k) **Mineur** - tel que défini dans le CCUMS.
- l) **parties** - le(s) plaignant(s) et le(s) défendeur(s).
- m) **BCIS** - Bureau du commissaire à l'intégrité du sport (BCIS), une division indépendante du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) qui comprend les fonctions du commissaire à l'intégrité du sport.
- n) **Participant à l'organisation** - Désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou d'inscrits définies dans les règlements de RFRC et de ses membres et clubs affiliés qui sont soumis aux politiques de RFRC, ainsi que toutes les personnes employées par RFRC, sous contrat avec RFRC ou engagées dans des activités avec RFRC, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les athlètes, les entraîneurs, les travailleurs de soutien personnel, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les directeurs, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les membres de comités, les administrateurs et les dirigeants.
- o) **Personne en autorité** - Tout participant à l'organisation qui occupe un poste d'autorité au sein de RFRC, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien, les chaperons, les membres de comités, ainsi que les administrateurs et les dirigeants.
- p) **Déséquilibre des pouvoirs** - tel que défini dans le CCUMS
- q) **Suspension provisoire** - signifie que le participant à l'organisation se voit interdire temporairement de participer à quelque titre que ce soit à tout événement ou activité de RFRC et de ses membres, ou selon toute autre décision prise conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, avant la décision rendue dans le cadre d'une audience menée conformément à la présente politique.

- r) **Défendeur** - La partie qui répond à la plainte.
- s) **CCUMS** - *Code de conduite universel pour prévenir et contrer les mauvais traitements dans le sport*, tel que modifié de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC).
- t) **Participant au CCUMS** - Un participant à l'organisation, affilié à RFRC, qui a) a été désigné par RFRC et b) a signé le formulaire de consentement requis. Les participants au CCUMS peuvent être un athlète, un entraîneur, un officiel, un membre du personnel d'encadrement de l'athlète, un employé, un contractuel, un administrateur ou un bénévole agissant au nom de RFRC ou la représentant à quelque titre que ce soit.
- u) **Individu vulnérable** - Comprend les mineurs et les adultes vulnérables (personnes qui, en raison de leur âge, d'un handicap ou de toute autre circonstance, sont en situation de dépendance vis-à-vis d'autrui ou courent un risque plus élevé que la population générale d'être blessées par des personnes en situation de confiance ou en autorité).

## **OBJET**

2. Les participants à l'organisation doivent s'acquitter de certaines responsabilités et obligations, y compris, mais sans s'y limiter, le respect de toutes les politiques, de tous les statuts, de toutes les règles et de tous les règlements de RFRC, tels que mis à jour et modifiés de temps à autre.
3. Le non-respect de l'une des politiques, des statuts, des règles ou des règlements de RFRC, ou de ceux de ses membres ou de ses clubs, selon le cas, peut entraîner l'imposition de sanctions conformément à la présente politique ou aux statuts de RFRC.

## **APPLICATION**

4. La présente politique s'applique à tous les participants à l'organisation et à toute violation présumée des politiques, statuts, règles ou règlements de RFRC, ou de ceux de ses membres ou clubs qui désignent la présente politique comme applicable pour traiter ces violations présumées.
5. En plus de faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, un employé de RFRC qui est le défendeur d'une plainte peut également faire l'objet de conséquences conformément à son contrat de travail ou aux politiques en matière de ressources humaines, le cas échéant.
6. Un participant à l'organisation qui pense qu'un membre du personnel ou un directeur a commis un acte répréhensible (tel que décrit dans la *politique sur le lancement d'alertes*) peut signaler le ou les incidents présumés à la personne-ressource de RFRC (tel que décrit plus en détail dans la *politique sur le lancement d'alertes*).

## **RAPPORTS**

### **Participants au CCUMS**

7. Les incidents impliquant des mauvais traitements ou des comportements interdits présumés qui se sont produits ou se sont poursuivis à partir du 10 février 2023 et impliquant un participant au CCUMS doivent être signalés au BCIS (voir <https://sportintegritycommissioner.ca/report>) et seront traités conformément aux politiques et procédures du BCIS.
8. Les incidents impliquant des allégations de mauvais traitements ou de comportements interdits survenus avant le 10 février 2023 peuvent être signalés au BCIS; toutefois, le BCIS déterminera l'admissibilité de ces plaintes conformément à ses directives pertinentes et applicables concernant l'examen initial et l'évaluation préliminaire, et l'affaire ne pourra être traitée conformément aux procédures du BCIS qu'avec le consentement exprès des parties concernées lorsque celles-ci n'ont pas été désignées par la RFRC comme participant au CCUMS.
9. Si la tierce partie indépendante de RFRC reçoit une plainte qui, selon elle, relèverait autrement des sections ci-dessus, elle renverra l'affaire au BCIS et en informera la ou les personnes qui ont déposé la plainte.

### **Participants à l'organisation**

10. Toute plainte concernant des violations présumées des politiques de RFRC qui ne relèvent pas des sections 7 ou 8 ci-dessus peut être signalée par écrit à la tierce partie indépendante, à l'adresse suivante :

W & W Dispute Resolution Services  
Safesport\_wwdrs@primus.ca

11. Nonobstant toute disposition de la présente politique, RFRC peut, à son entière discrétion ou à la demande de la tierce partie indépendante, agir en qualité de plaignant et engager la procédure de plainte conformément aux dispositions de la présente politique. Dans ce cas, RFRC désignera une personne qui représentera RFRC.
12. Un plaignant qui craint des représailles ou qui estime que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte auprès de la tierce partie indépendante et demander que son identité reste confidentielle. Si la tierce partie indépendante considère que l'identité du plaignant doit rester confidentielle, elle peut demander que RFRC prenne en charge la plainte et agisse en tant que plaignante.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dans ces circonstances, il peut être demandé au(x) plaignant(s) de fournir des preuves au cours de la procédure disciplinaire.

13. RFRC reconnaît que les participants à l'organisation peuvent également être inscrits auprès de membres ou de clubs. Conformément à sa *politique de réciprocité*, RFRC **exige** que les membres et les clubs soumettent à RFRC leurs décisions disciplinaires concernant les participants à l'organisation et RFRC peut prendre des mesures supplémentaires à son entière discrétion.
14. Si RFRC décide de prendre des mesures supplémentaires après avoir eu connaissance du fait qu'un participant à l'organisation a fait l'objet de mesures disciplinaires de la part d'un membre ou d'un club, ce participant à l'organisation sera le défendeur d'une plainte déposée en vertu des dispositions de la présente politique. RFRC peut agir en tant que plaignante si le plaignant initial ne veut pas ou ne peut pas participer à ce processus.
15. Le responsable de la discipline interne ou le jury disciplinaire externe, selon le cas, examinera et prendra en compte la décision du membre ou du club lorsqu'il statuera sur la plainte conformément aux termes de la présente politique.
16. Dans des circonstances exceptionnelles, la tierce partie indépendante peut demander qu'une plainte soit gérée par RFRC si un membre ou un club n'est pas en mesure de gérer la plainte pour des raisons valables et justifiables, telles qu'un conflit d'intérêts, un manque de capacité, ou si le membre ou le club n'a pas politiques en place pour traiter la plainte. Dans de telles circonstances, RFRC a le droit de demander qu'un accord de partage des coûts soit conclu avec le membre ou le club comme condition préalable à la gestion de la plainte par RFRC. Bien que RFRC puisse en faire la demande, tout accord de partage des coûts ne sera conclu qu'après accord de RFRC et du membre ou du club, selon le cas.
17. Lorsque la tierce partie indépendante soumet une affaire à la gestion d'un membre ou d'un club, ou lorsqu'un membre ou un club est autrement responsable de la gestion d'une affaire (p. ex. parce qu'il a reçu l'affaire directement), et que le membre et/ou le club ne mène pas de procédure disciplinaire dans un délai raisonnable, RFRC peut, à son entière discrétion, se saisir de l'affaire et mener la procédure. Dans de telles circonstances, si le responsable de la discipline interne ou le jury disciplinaire externe décide que RFRC a agi raisonnablement en se saisissant de l'affaire, les frais engagés par RFRC pour mener la procédure, y compris les frais juridiques, seront remboursés par le membre et/ou le club à RFRC.

## **MINEURS**

18. Les plaintes peuvent être déposées par ou contre un participant à l'organisation qui est mineur. Les mineurs doivent être représentés par un parent ou tuteur, ou un autre adulte dans le cadre de cette procédure.
19. Les communications de la tierce partie indépendante, du responsable de la discipline interne ou du jury disciplinaire externe (selon le cas) doivent être adressées au représentant du mineur.

20. Si le représentant du mineur n'est pas son parent ou tuteur, le représentant doit avoir une autorisation écrite du parent ou tuteur du mineur pour agir en cette qualité.
21. Un mineur n'est pas tenu d'assister ou de participer à une audience orale, si elle a lieu, ou de participer à une enquête, si elle est menée. Dans de telles circonstances, aucune conclusion défavorable ne peut être tirée contre le mineur.

## **RESPONSABILITÉS DE LA TIERCE PARTIE INDÉPENDANTE**

22. Dès réception d'une plainte, la tierce partie indépendante a la responsabilité de :
- a) déterminer si la plainte relève de la compétence de la présente politique;
  - b) déterminer la juridiction appropriée pour gérer la plainte en considérant les points suivants :
    - i. si l'incident s'est produit dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de RFRC, ou de l'un de ses membres ou clubs; et
    - ii. si le membre ou le club peut gérer la procédure de plainte<sup>2</sup>;
  - c) déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été déposée de mauvaise foi<sup>3</sup>;
  - d) déterminer si l'incident présumé doit faire l'objet d'une enquête conformément à **l'annexe A - Procédure d'enquête**; et
  - e) choisir le processus (processus n° 1 ou processus n° 2, comme indiqué ci-dessous) à suivre pour entendre et juger l'affaire.

---

<sup>2</sup> En procédant à cette évaluation, la tierce partie indépendante peut déterminer que le membre ou le club n'a pas la capacité de gérer la plainte (ce qui peut inclure la capacité financière et les ressources humaines), que le membre ou le club n'est pas la juridiction appropriée pour gérer la plainte en raison de sa gravité (par exemple, on ne devrait pas attendre des clubs qu'ils gèrent des plaintes graves en raison de la complexité de la conduite d'une telle procédure), ou qu'un conflit d'intérêts réel ou perçu existe au sein du membre ou du club.

Si la tierce partie indépendante détermine que la plainte ou le rapport doit être traité par un membre ou un club, cette organisation peut utiliser ses propres politiques pour traiter la plainte ou peut adopter la présente politique et désigner son propre tierce partie indépendante pour assumer les responsabilités énumérées dans le présent document. Lorsque la présente politique est adoptée par un membre ou un club, toute référence à la tierce partie indépendante doit être comprise comme une référence à la tierce partie indépendante du membre ou du club.

<sup>3</sup> Comme l'indiquent les Lignes directrices en matière d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée ne sera pas qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y avait une base raisonnable pour la déposer et la poursuivre. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, la tierce partie indépendante doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y avait une intention d'induire en erreur.



## **PROCESSUS DISPONIBLES**

Il existe deux processus différents qui peuvent être utilisés pour entendre et juger les plaintes. La tierce partie indépendante décide à son entière discrétion de la procédure à suivre, et cette décision est sans appel.

**Processus #1** - la plainte contient des allégations impliquant les comportements suivants :

- a) comportement ou commentaires irrespectueux;
- b) actes mineurs de violence physique, à moins que la violence physique ait lieu entre une personne en autorité et une personne vulnérable, auquel cas la question sera traitée dans le cadre du processus n° 2;
- c) comportement contraire aux valeurs de RFRC ou à celles de l'un de ses membres ou clubs;
- d) non-respect des politiques, des procédures, des règles ou des règlements de RFRC ou de ceux d'un de ses membres ou clubs;
- e) violations mineures des politiques ou des règlements de RFRC ou de ceux d'un de ses membres ou clubs.

\*\*\* Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le cadre du processus n°1.

**Processus n° 2** - la plainte contient des allégations impliquant les comportements suivants :

- a) incidents répétés décrits dans le processus n°1;
- b) bizutage;
- c) commentaires, conduite ou comportement abusifs, racistes ou sexistes;
- d) incidents constituant un comportement interdit en vertu du *Code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS;
- e) incidents majeurs de violence (par exemple, bagarres, agressions);
- f) farces, plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;

- g) comportement qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation d'un athlète à une compétition;
- h) comportement portant intentionnellement atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de RFRC ou de l'un de ses membres ou de ses clubs;
- i) mépris constant des statuts, politiques, règles et règlements de RFRC ou de ceux d'un de ses membres ou clubs
- j) violations majeures ou répétées du *Code* ou de toute autre politique, règlement, règle ou réglementation désignant la présente *politique en matière de discipline et de plaintes* comme applicable pour traiter ces violations présumées;
- k) endommager intentionnellement la propriété de RFRC, de l'un de ses membres ou de ses clubs, ou manipuler de manière inappropriée l'argent des organisations susmentionnées;
- l) consommation abusive d'alcool, et toute consommation ou possession d'alcool par des mineurs, ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants;
- m) toute condamnation pour toute infraction au *Code criminel*.

\*\*\* Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le cadre du processus n° 2.

### **MESURES PROVISOIRES**

23. Si cela est considéré comme approprié ou nécessaire au vu des circonstances, une mesure disciplinaire immédiate ou l'imposition d'une suspension provisoire ou de mesures provisoires peuvent être imposées à l'encontre de tout participant à l'organisation par la tierce partie indépendante, après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.
24. Si une infraction se produit lors d'une compétition, elle sera traitée selon les procédures spécifiques à la compétition dans le cadre de la politique disciplinaire de l'événement, le cas échéant. Lorsqu'elles sont appliquées lors d'une compétition, les mesures provisoires, y compris une suspension ou une sanction provisoire, peuvent être appliquées pendant la durée de la compétition, de la séance d'entraînement, de l'activité ou de la manifestation uniquement, ou selon ce qui est jugé approprié par la tierce partie indépendante ou une autre partie désignée.

25. Nonobstant ce qui précède, RFRC et/ou un tierce partie indépendante peuvent déterminer qu'un incident présumé est d'une gravité telle qu'il justifie l'imposition d'une suspension provisoire d'un défendeur en attendant la fin de l'enquête, l'évaluation et l'enquête du BCIS, la procédure pénale, l'audience ou la décision du jury disciplinaire externe.
26. Tout défendeur à l'encontre duquel une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut demander à la tierce partie indépendante ou au jury disciplinaire externe (s'il est nommé) de lever la suspension provisoire ou la mesure provisoire. Dans ces circonstances, RFRC aura la possibilité de présenter des observations, oralement ou par écrit, concernant la demande du défendeur de lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les mesures provisoires ne sont levées que dans les cas où le défendeur établit qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures provisoires à son encontre.
27. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou une mesure provisoire n'est pas susceptible d'appel.

## **ÉTAPES DE LA PROCÉDURE**

### **PROCESSUS #1 : Traitée par le responsable de la discipline interne**

#### **Responsable de la discipline interne**

28. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du processus n° 1, la tierce partie indépendante nommera un responsable de la discipline interne<sup>4</sup> qui pourra :
  - a) proposer des techniques alternatives de résolution du conflit, le cas échéant; et/ou
  - b) demander au plaignant et au défendeur de présenter des observations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident. Les deux parties ont également le droit de soumettre au responsable de la discipline interne toute preuve pertinente, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves provenant d'autres médias (p. ex. des photos, des captures d'écran, des vidéos ou d'autres enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les soumissions et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte du plaignant. Dans le cas d'observations orales, chaque partie a le droit d'être présente lorsque ces observations sont faites; et/ou
  - c) après avoir reçu les observations des parties, le responsable de la discipline interne peut convoquer les parties à une réunion, soit en personne, soit par

---

<sup>4</sup> Le responsable de discipline interne désigné doit être impartial et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

vidéoconférence ou téléconférence, afin de poser des questions aux parties et de permettre aux parties de se poser des questions entre elles, si le responsable de la discipline interne le juge approprié.

29. Après avoir examiné les soumissions et les preuves liées à la plainte, le responsable de discipline interne déterminera si l'un des incidents énumérés dans le processus n° 1 ci-dessus s'est produit et, le cas échéant, déterminera la sanction appropriée (voir : **Sanctions**). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs soumissions, le responsable de discipline interne considère qu'aucun des incidents énumérés dans le processus n° 1 ci-dessus n'a eu lieu ou que les preuves sont insuffisantes pour prouver que les incidents ont eu lieu, il rejettera la plainte.
30. La tierce partie indépendante informera les parties de sa décision, qui sera écrite et motivée. La décision du responsable de la discipline interne prendra effet immédiatement, sauf indication contraire du responsable de la discipline interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, le responsable de la discipline interne peut rendre une décision brève, soit oralement, soit par écrit, suivie d'une décision écrite motivée.
31. Toute décision rendue par le responsable de la discipline interne sera communiquée et conservée dans les dossiers de RFRC et de tout membre ou club concerné. Les décisions seront gardées confidentielles par les parties et les organisations susmentionnées et seront conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de protection de la vie privée et/ou à la politique applicable.

## **PROCESSUS #2 : Traitement par un tierce partie indépendante et un jury disciplinaire externe**

### **Tierce partie indépendante**

32. Après avoir déterminé que la plainte doit être traitée dans le cadre du processus n° 2, la tierce partie indépendante proposera l'utilisation de méthodes alternatives de résolution des conflits, si cela est jugé approprié. Par ailleurs, la tierce partie indépendante peut nommer une personne désignée pour assumer les responsabilités décrites dans cette section. Les références à la «tierce partie indépendante» dans le processus n° 2 s'appliquent alors à la personne désignée par la tierce partie indépendante, si elle est nommée. Si le différend n'est pas résolu en utilisant les méthodes alternatives de résolution des conflits, la tierce partie indépendante nommera un jury disciplinaire externe composé d'une (1) personne pour entendre la plainte. Par la suite, la tierce partie indépendante aura les responsabilités suivantes :
  - a) coordonner tous les aspects administratifs du processus et fixer des délais raisonnables;
  - b) fournir une assistance administrative et un soutien logistique au jury disciplinaire externe selon les besoins, y compris en fournissant au jury

disciplinaire externe toute information relative aux sanctions disciplinaires précédemment imposées au(x) défendeur(s) conformément aux politiques de RFRC, à tout membre, club ou toute autre organisation sportive qui avait autorité sur le défendeur;

- c) fournir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour assurer une procédure équitable et opportune.

33. La tierce partie indépendante établira et respectera des délais qui garantissent l'équité de la procédure et l'audition de l'affaire en temps voulu.

34. Si cela est justifié en raison de la gravité des allégations et à la seule discrétion de la tierce partie indépendante, un jury disciplinaire externe de trois (3) personnes peut être nommé. Lorsqu'un jury disciplinaire externe de trois personnes est nommé, la tierce partie indépendante désignera l'un des membres du jury disciplinaire externe pour servir de président du jury.

35. La tierce partie indépendante, en coopération avec le jury disciplinaire externe, décidera alors du format sous lequel la plainte sera entendue. Cette décision ne peut faire l'objet d'un appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par téléphone ou autre moyen de communication, une audience basée sur un examen des preuves documentaires soumises avant l'audience, ou une combinaison de ces méthodes.

36. L'audition sera régie par les procédures que la tierce partie indépendante et le jury disciplinaire externe jugent appropriées aux circonstances. Les lignes directrices suivantes s'appliqueront à l'audition :

- a) la détermination de procédures et de calendriers, ainsi que d'une durée d'audience, qui soit aussi rapide et rentable que possible afin de s'assurer que les coûts pour les parties et RFRC sont raisonnables;
- b) les parties seront informées de manière appropriée du jour, de l'heure et du lieu de l'audience;
- c) des copies de tous les documents écrits que l'une des parties souhaite faire examiner par le jury disciplinaire externe seront fournies avant l'audience à toutes les parties, par l'intermédiaire de la tierce partie indépendante;
- d) les parties peuvent engager un représentant, un conseiller, un traducteur, des services de transcription ou un conseiller juridique à leurs propres frais;
- e) le jury disciplinaire externe peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner à l'audience;

- f) si elle n'est pas une partie, RFRC sera autorisé à assister à l'audience en tant qu'observatrice et aura accès à tous les documents soumis. Avec l'autorisation du jury disciplinaire externe, RFRC peut présenter des observations à l'audience ou fournir au jury disciplinaire externe des informations clarifiantes qui peuvent être nécessaires au jury pour rendre sa décision<sup>5</sup>;
- g) le jury disciplinaire externe admet à l'audience toute preuve déposée par les parties et peut exclure toute preuve indûment répétitive ou constituant un abus de procédure. Le jury disciplinaire externe applique par ailleurs les règles pertinentes et applicables en matière de preuve en ce qui concerne l'admissibilité et le poids accordé aux preuves déposées par les parties;
- h) rien n'est admissible comme preuve lors d'une audience qui :
  - i. serait inadmissible dans un tribunal en raison d'un privilège en vertu du droit de la preuve; ou
  - ii. est inadmissible selon n'importe quelle loi;
- i) la décision sera prise à la majorité des voix du jury disciplinaire externe, lorsque celui-ci est composé de trois personnes.

37. Si le défendeur reconnaît les faits de l'incident, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le jury disciplinaire externe déterminera la sanction appropriée. Le jury disciplinaire externe peut toujours tenir une audience dans le but de déterminer une sanction appropriée.

38. La procédure se poursuivra en tout état de cause, même si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.

39. Dans l'exercice de ses fonctions, le jury disciplinaire externe peut obtenir des conseils indépendants.

## **DÉCISION**

40. Après avoir entendu l'affaire, le jury disciplinaire externe déterminera si une infraction a été commise et, le cas échéant, les sanctions à imposer. Si le jury disciplinaire externe considère qu'il n'y a pas eu d'infraction, la plainte signalée sera rejetée.

---

<sup>5</sup> L'objet de cette disposition n'est pas de donner à RFRC la possibilité d'essayer d'influencer l'imposition d'une sanction et, le cas échéant, la durée ou la nature de la sanction. Cette disposition vise plutôt à donner à RFRC la possibilité de fournir à la commission des renseignements éclaircissants lorsque les parties ont demandé une sanction particulière à l'encontre d'un participant à l'organisation, mais qu'elles ont mal compris ou mal présenté des éléments fondamentaux de la programmation ou de la structure des membres (ou d'autres questions semblables) et que, si ces éléments ne sont pas traités, la commission pourrait imposer une sanction inapplicable.

41. Dans les quatorze (14) jours suivant la fin de l'audience, la décision écrite et motivée du jury disciplinaire externe sera distribuée à toutes les parties par la tierce partie indépendante (ou son représentant), y compris à RFRC.
42. Dans des circonstances extraordinaires, le jury disciplinaire externe peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de l'audience, la décision écrite complète devant être rendue avant la fin de la période de quatorze (14) jours.
43. La décision du jury disciplinaire externe entrera en vigueur à la date à laquelle elle est rendue, sauf décision contraire du jury disciplinaire externe. Le cas échéant, la décision du jury disciplinaire externe s'appliquera automatiquement à RFRC et à tous ses membres et clubs.
44. À moins que l'affaire ne concerne une personne vulnérable, une fois que le délai d'appel prévu par la *politique en matière d'appel* est expiré, RFRC, le membre ou le club (selon le cas) publiera le résultat de l'affaire, la ou les dispositions des politiques pertinentes qui ont été violées, le ou les noms des participants à l'organisation impliqués et la ou les sanctions imposées, le cas échéant. Les informations permettant d'identifier les mineurs ou les personnes vulnérables ne seront jamais publiées.
45. Si l'affaire fait l'objet d'un appel, les dispositions relatives à la publication figurant dans la *politique en matière d'appel* s'appliquent.
46. Si le jury rejette la plainte signalée, les informations mentionnées dans la section ci-dessus ne peuvent être publiées qu'avec le consentement du défendeur. Si le défendeur ne donne pas son consentement, les informations mentionnées dans la section ci-dessus seront gardées confidentielles par les parties, la tierce partie indépendante, RFRC et le membre (y compris le club du défendeur, le cas échéant) et seront conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de protection de la vie privée et aux politiques de RFRC. Le non-respect de cette disposition peut entraîner l'application de mesures disciplinaires conformément à la présente *politique en matière de discipline et de plaintes*.
47. D'autres personnes ou organismes, y compris, mais sans s'y limiter, les membres, les associations provinciales et territoriales d'autres sports, les clubs sportifs, et ainsi de suite, peuvent être informés de toute décision rendue conformément à la présente politique.
48. Les dossiers de toutes les décisions seront conservés par RFRC conformément à sa *politique de confidentialité*.
49. Lorsque le jury disciplinaire externe impose une sanction, la décision comprendra, au minimum, les détails suivants :

- a) la juridiction;

- b) un résumé des faits et des preuves pertinentes;
- c) la ou les dispositions spécifiques des politiques, statuts, règles ou règlements de RFRC qui ont été violées;
- d) la partie qui est responsable des coûts d'exécution de toute sanction;
- e) l'organisation qui est responsable de la surveillance du respect des conditions de la sanction par la personne sanctionnée;
- f) toute condition de réintégration que la personne sanctionnée doit satisfaire (le cas échéant);
- g) l'organisation qui est chargée de s'assurer que les conditions (s'il y en a) ont été satisfaites; et,
- h) tout autre conseil qui aidera les parties à mettre en œuvre la décision du jury disciplinaire externe.

Si nécessaire, une partie - ou l'organisation chargée de la mise en œuvre ou du suivi d'une sanction - peut demander des clarifications au jury concernant la décision afin qu'elle puisse être mise en œuvre ou suivie de manière appropriée.

## **SANCTIONS**

50. Pour déterminer la sanction appropriée, le responsable de la discipline interne ou le jury de discipline externe, selon le cas, tiendra compte des facteurs suivants (le cas échéant) :

- a) la nature et la durée de la relation entre le défendeur et le plaignant, y compris l'existence d'un déséquilibre de pouvoir;
- b) les antécédents du défendeur et tout modèle d'inconduite ou de mauvais traitements;
- c) l'âge respectif des personnes concernées;
- d) si le défendeur représente une menace permanente et/ou potentielle pour la sécurité d'autrui;
- e) l'admission volontaire par le défendeur de l'infraction ou des infractions, l'acceptation de la responsabilité de l'inconduite ou des mauvais traitements, et/ou la coopération dans le processus d'enquête et/ou disciplinaire de RFRC;
- f) l'impact réel ou perçu de l'incident sur le plaignant, l'organisation sportive ou la communauté sportive;



- g) les circonstances propres au répondant faisant l'objet de la sanction (par exemple, manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du *Code de conduite et d'éthique*; dépendance; handicap; maladie);
- h) si, compte tenu des faits et des circonstances qui ont été établis, la poursuite de la participation à la communauté sportive est appropriée;
- i) un répondant qui se trouve dans une position de confiance, de contact intime ou de prise de décision à fort impact peut faire face à des sanctions plus graves; et/ou
- j) toute autre circonstance atténuante ou aggravante.

51. Toute sanction imposée doit être proportionnée et raisonnable. Toutefois, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des mesures disciplinaires progressives, et un seul incident de comportement interdit, de maltraitance ou autre inconduite peut justifier des sanctions sévères ou combinées.

52. Le responsable de la discipline interne ou le jury de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, seules ou en combinaison :

- a) **Avertissement verbal ou écrit** - Une réprimande verbale ou un avis officiel, écrit et une admonestation formelle qu'un participant à l'organisation a violé le *Code de conduite et d'éthique* et que des sanctions plus sévères seront prises si le participant à l'organisation est impliqué dans d'autres violations;
- b) **Éducation** - L'exigence qu'un participant à l'organisation suive des mesures éducatives spécifiques ou des mesures correctives similaires pour remédier à la ou aux violations du *Code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS;
- c) **Probation** - Si d'autres violations du *Code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS se produisent pendant la période de probation, cela entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires, comprenant probablement une période de suspension ou d'inéligibilité permanente. Cette sanction peut également inclure la perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pour une période déterminée;
- d) **Suspension** - Suspension, soit pour une durée déterminée, soit jusqu'à nouvel ordre, de la participation, à quelque titre que ce soit, à tout programme, activité, manifestation ou compétition parrainé par RFRC, organisé par RFRC ou sous ses auspices. Un participant à l'organisation suspendu peut reprendre sa participation, mais son rétablissement peut être soumis à certaines restrictions ou dépendre de la satisfaction par le participant à l'organisation de conditions spécifiques notées au moment de la suspension;

- e) **Restrictions d'admissibilité** - Restrictions ou interdictions de certains types de participation, mais autorisation de participation à d'autres titres dans des conditions strictes;
- f) **Inadmissibilité permanente** - Inadmissibilité à participer à quelque titre que ce soit à tout programme, activité, événement ou compétition parrainé par, organisé par ou sous les auspices de RFRC;
- g) **Autres sanctions discrétionnaires** - D'autres sanctions peuvent être imposées, y compris, mais sans s'y limiter, d'autres pertes de privilèges, des directives de non-communication, une amende ou un paiement monétaire pour compenser les pertes directes, ou d'autres restrictions ou conditions jugées nécessaires ou appropriées.

53. Le responsable de la discipline interne ou le jury disciplinaire externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions présumées suivantes, qui sont présumées être justes et appropriées pour les mauvais traitements énumérés :

- a) les mauvais traitements sexuels impliquant un plaignant mineur, ou un plaignant qui était mineur au moment des incidents faisant l'objet de la plainte, entraînent une sanction présumée d'inéligibilité ou d'expulsion permanente de l'adhésion ou de l'enregistrement;
- b) la maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à l'interférence ou à la manipulation du processus sont assorties d'une sanction présumée, à savoir une période de suspension ou des restrictions d'admissibilité;
- c) lorsqu'un défendeur fait l'objet d'accusations en cours d'allégations de crime contre une personne, si la gravité de l'infraction le justifie, la sanction présumée est une période de suspension jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise en vertu du processus applicable.

54. La condamnation d'un participant d'une organisation pour certaines infractions au *Code criminel* impliquant un comportement préjudiciable entraînera une sanction présumée d'inadmissibilité permanente à sa participation à RFRC. Ces infractions au *Code criminel* peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- a) tout délit de pornographie infantile;
- b) tout délit sexuel;
- c) toute infraction de violence physique.

55. Sauf décision contraire du jury disciplinaire externe, toute sanction disciplinaire prendra effet immédiatement, nonobstant un appel.

56. Le fait de ne pas se conformer à une sanction déterminée par le jury disciplinaire externe entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit appliquée.

### **SANCTION DU BCIS**

57. En tant que signataire du programme du BCIS, RFRC veillera à ce que toute sanction ou mesure imposée par le directeur des sanctions et des résultats («DSR») du BCIS soit mise en œuvre et respectée sur le territoire de RFRC (y compris au niveau des provinces, des territoires et des clubs) une fois que RFRC aura reçu un avis approprié de toute sanction ou mesure du BCIS.

### **APPELS**

58. La décision d'un responsable de la discipline interne ou d'un jury disciplinaire externe, selon le cas, peut faire l'objet d'un appel conformément à la *politique en matière d'appel*.

### **CONFIDENTIALITÉ**

59. Le processus disciplinaire est confidentiel et ne concerne que RFRC, les parties, la tierce partie indépendante (et toute personne désignée), le responsable de la discipline interne, le jury disciplinaire externe et tout conseiller indépendant du jury disciplinaire externe.

60. Une fois la procédure engagée et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties ne doit divulguer les renseignements confidentiels relatifs à la discipline ou à la plainte à une personne qui n'est pas impliquée dans la procédure, à moins que RFRC ne soit tenue d'aviser un organisme tel qu'une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme sportif (c.-à-d. lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est nécessaire pour s'assurer qu'elles peuvent être appliquées), ou que la notification soit autrement exigée par la loi.

61. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut entraîner d'autres sanctions ou mesures disciplinaires de la part du responsable de la discipline interne ou du jury disciplinaire externe (selon le cas).

### **ÉCHÉANCIER**

62. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par la présente politique ne permette pas une résolution rapide de la plainte, la tierce partie indépendante peut demander que ces délais soient révisés.

### **RAPPORT STATISTIQUE**

63. RFRC publiera, au moins une fois par an, un rapport statistique général sur les activités menées conformément à la présente *politique disciplinaire et de traitement des plaintes*. Ce rapport ne comprendra pas les informations qui sont confidentielles en vertu de la présente politique ou dont la confidentialité a été ordonnée par un jury, mais il pourra

inclure le nombre de plaintes signalées à la tierce partie indépendante, ainsi que des statistiques concernant le nombre de cas qui ont été résolus par le biais du règlement extrajudiciaire des différends, du processus du responsable disciplinaire interne et du processus de jury disciplinaire externe. En outre, des statistiques seront conservées sur le nombre d'appels déposés conformément à la *politique en matière d'appel* et sur le fait que les appels ont été acceptés, partiellement acceptés ou rejetés.

## **PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

64. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la *politique de confidentialité* de RFRC.
65. RFRC, ses membres et ses clubs, ou leurs délégués en vertu de la présente politique (c'est-à-dire la tierce partie indépendante et toute personne désignée, le responsable de la discipline interne, le jury disciplinaire externe), doivent se conformer à la *politique de confidentialité* de RFRC (ou, dans le cas d'un membre ou d'un club, à la *politique de confidentialité* applicable) dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.



## Annexe A - Procédure d'enquête

### Détermination

1. Lorsqu'une plainte est soumise conformément à la *politique en matière de discipline et de plaintes* et qu'elle est acceptée par la tierce partie indépendante, ce dernier détermine si l'incident doit faire l'objet d'une enquête.

### Enquête

2. La tierce partie indépendante nommera un enquêteur. L'enquêteur doit être une tierce partie indépendante compétente en matière d'enquête. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des parties.
3. La législation fédérale et/ou provinciale/territoriale relative au harcèlement sur le lieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé vers un employé sur un lieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation sur la sécurité au travail, les politiques de l'organisation en matière de ressources humaines et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, guidé par toute législation fédérale et/ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut comprendre :
  - a) des entretiens avec le plaignant;
  - b) des entretiens avec les témoins;
  - c) une déclaration des faits (point de vue du plaignant) préparée par l'enquêteur, reconnue par le plaignant et fournie au défendeur;
  - d) des entretiens avec le répondant;
  - e) une déclaration des faits (point de vue du défendeur) préparée par l'enquêteur, reconnue par le défendeur et fournie au plaignant.

### Rapport de l'enquêteur

5. À la fin de son enquête, l'enquêteur doit préparer un rapport qui doit comprendre un résumé des preuves fournies par les parties (y compris les deux déclarations de faits, le cas échéant) et les recommandations de l'enquêteur quant à savoir si, selon la prépondérance des probabilités, une violation du *Code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS a eu lieu. L'enquêteur peut également faire des recommandations non contraignantes concernant les prochaines étapes appropriées (c'est-à-dire une médiation, des procédures disciplinaires, un examen plus approfondi ou une enquête).

6. Le rapport de l'enquêteur sera remis à la tierce partie indépendante qui le divulguera, à son entière discrétion, en tout ou en partie, à RFRC, aux membres et aux clubs concernés (le cas échéant) et au jury disciplinaire externe. La tierce partie indépendante peut également divulguer le rapport de l'enquêteur - ou une version expurgée de ce rapport pour protéger l'identité des témoins - aux parties, à leur discrétion, avec les expurgations nécessaires.
7. Si l'enquêteur estime qu'il existe des cas possibles d'infraction au *Code criminel*, il conseille au plaignant et à RFRC de soumettre l'affaire à la police.
8. L'investigateur doit également informer RFRC de toute découverte d'activité criminelle. RFRC peut alors décider de signaler ou non ces découvertes à la police, mais elle est tenue d'informer la police si les découvertes sont liées au trafic de substances ou de méthodes interdites (comme indiqué dans la version de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur), à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à de la fraude à l'encontre de RFRC ou de tout membre ou club (selon le cas), ou à d'autres infractions dont l'absence de signalement jetterait le discrédit sur RFRC ou le membre ou le club (selon le cas).

### **Représailles et vengeance**

9. Un participant d'une organisation qui dépose une plainte auprès de RFRC ou qui fournit des preuves dans le cadre d'une enquête ne peut faire l'objet de représailles de la part d'un individu ou d'un groupe. Tout comportement de ce type peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire conformément à la *politique en matière de discipline et de plaintes*.

### **Fausse allégations**

10. Un participant à l'organisation qui soumet des allégations que l'enquêteur juge malveillantes, fausses ou dans un but de rétribution, de représailles ou de vengeance peut faire l'objet d'une plainte conformément aux dispositions de la *politique en matière de discipline et de plaintes* et peut être tenu de payer les coûts de toute enquête qui aboutit à cette conclusion. RFRC ou tout(e) membre(s) ou club(s) (selon le cas), ou le participant à l'organisation contre lequel les allégations ont été déposées, peut agir en tant que plaignant.

### **Confidentialité**

11. L'enquêteur fera des efforts raisonnables pour préserver l'anonymat du plaignant, du défendeur et de toute autre partie. Toutefois, RFRC et ses membres et clubs reconnaissent que le maintien d'un anonymat complet au cours d'une enquête peut ne pas être possible.

### **Protection des renseignements personnels**

12. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente procédure sont assujetties à la *politique de confidentialité* de RFRC.
13. L'enquêteur se conformera à la *politique de confidentialité* de RFRC (ou, dans le cas d'un membre ou d'un club, à la *politique de confidentialité* applicable) dans l'exécution de ses services en vertu de la présente procédure.

<b>Historique de la politique</b>	
Approuvée	le 10 février 2023
Date de la prochaine révision	Février 2024