



## **Fédération canadienne d'escrime Politique et procédures sur le règlement des différends**

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

### **Préambule**

La Fédération canadienne d'escrime (ci-après appelée «FCE») s'est engagée à instaurer un contexte sportif caractérisé par l'honnêteté, l'excellence, l'équité, l'intégrité, la sincérité, la transparence, l'ouverture des communications et le respect mutuel.

### **Introduction**

1. La FCE croit que ces valeurs et idéaux devraient dicter toutes ses décisions, actes et communications, tant sur le plan interne avec les participants de la FCE, que sur le plan externe avec des individus, organisations et associations qui font affaire ou ont des affiliations avec la FCE, et (ou) les participants de la FCE en relation avec la FCE.
2. Cependant, la FCE reconnaît qu'il y se produira des divergences d'opinion qui auront des conséquences, et que des différends s'ensuivront et nécessiteront un règlement aux plus hauts niveaux, soit au sein de la FCE, soit avec une référence à un conseiller externe neutre comme le Centre de règlement extrajudiciaire des différends du Canada (CREDC).
3. La présente politique sur le règlement des différends, ainsi que ses procédures connexes, sont considérées comme faisant partie du Code de conduite que tous les participants de la FCE sont censés respecter. Cette politique sur le règlement des différends est aussi considérée comme un document de base du cadre de politique de la FCE, et à ce titre, elle est donc susceptible d'être modifiée tel que décidé par le conseil d'administration de la FCE, afin de protéger les intérêts de la FCE et de ses participants.

### **Raison d'être**

4. La présente politique sur le règlement des différends et les procédures connexes forment la base du règlement de tous les différends se produisant dans le cours des opérations de la FCE.

### **Portée et application**

5. La présente politique s'applique à tous les participants de la FCE, tel que défini ci-dessous, et à tous les documents de politique de la FCE.

6. La présente politique sur le règlement des différends a préséance sur toute autre politique sur le règlement des différends antérieure de la Fédération canadienne d'escrime, à partir de la date d'approbation de cette politique par le conseil d'administration.

7. La présente politique sur le règlement des différends devrait être interprétée conjointement avec les documents de politique élaborés et approuvés par la FCE, y compris les politiques sur les conflits d'intérêts, la discrimination et le harcèlement, et l'équité et l'accès.

### **Définitions**

8. Dans le cadre de la politique de la FCE sur le règlement des différends, les définitions suivantes s'appliquent :

- a. Participants de la FCE : Sans limiter la portée de la présente politique, dans le cadre de la présente politique, les participants de la FCE sont définis comme suit :
  - i. tous les athlètes individuels, et tous ceux qui sont admissibles à être nommés au sein d'une équipe quelconque participant à des compétitions sportives qui relèvent de la compétence de la FCE, ou faisant partie de ces équipes;
  - ii. toutes les personnes qui travaillent avec ces équipes ou ces athlètes, incluant les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, et les autres personnes de soutien;
  - iii. les employés de la FCE et les autres personnes travaillant sous contrat pour la FCE;
  - iv. tous les entraîneurs d'escrime certifiés et (ou) reconnus par la FCE;
  - v. tous les officiels et arbitres d'escrime certifiés et (ou) reconnus par la FCE;
  - vi. tous les détenteurs de licence (et leur parents, grands-parents et (ou) tuteurs s'ils sont mineurs); et

- vii. les membres du conseil d'administration de la FCE, les dirigeants de la FCE, les membres du personnel de la FCE, les membres de comités et les bénévoles qui travaillent pour la FCE, rendent des services en son nom, ou qui sont nommés par la FCE.
- b. Personne en position d'autorité : Tout participant de la FCE détenant une position d'autorité sur une personne, ou ayant sa confiance, pouvant subir de la discrimination ou du harcèlement, ce qui peut comprendre des personnes comme les chefs d'équipe, les entraîneurs, les soigneurs, le personnel médical et paramédical, les parents ou autres bénévoles ou superviseurs.
- c. Discrimination : Une distinction, qu'elle soit intentionnelle ou non, fondée sur des motifs prohibés, et qui a pour conséquence d'imposer à une personne un fardeau, des obligations ou des désavantages qui ne sont pas imposés aux autres, ou bien qui limite l'accès à des opportunités, bénéfiques ou avantages offerts à d'autres.
- d. Officiel de la FCE : La personne responsable, au nom de la FCE, de traiter une plainte reposant sur une allégation d'acte discriminatoire.
- e. Activités de la FCE : Les activités sur lesquelles la FCE a juridiction, aussi bien au Canada qu'à l'étranger.

### **Politique sur le règlement des différends**

9. La FCE reconnaît que des différends se produiront inévitablement dans un environnement, qu'il soit de travail ou sportif, et que les conflits sont une composante intégrante de la vie. La FCE reconnaît également que les conflits ne sont pas toujours mauvais, et qu'ils peuvent parfois mener à un changement au bénéfice de l'organisation. Les conflits permettent en effet d'exposer ouvertement les problèmes et les malentendus. Le règlement des différends a donc le potentiel d'améliorer la compréhension des choses pour tous les participants au conflit, et de les faire progresser.
10. Accepter le fait que des différends se produiront permettra à notre organisation de les régler d'une manière juste, ouverte et transparente, en suivant des procédures reconnues, qu'elles soient légales ou extra-judiciaires.
11. Dans tous les cas où une plainte écrite a été émise, le recours à la politique sur le règlement des différends est obligatoire, sauf dans les cas d'abus sexuel (harcèlement sexuel, exploitation sexuelle ou agression sexuelle). Pour ces plaintes liés à de l'abus sexuel, on doit continuer à avoir recours aux politiques et procédures approuvées pour les cas d'abus sexuel (harcèlement sexuel, exploitation sexuelle ou agression sexuelle).

12. On peut aussi avoir recours à la politique sur le règlement des différends comme ressource de résolution au sein de la FCE des conflits qui ne comprennent pas le dépôt d'une plainte. Il se peut en effet que les parties prenantes d'un différend de quelque sorte que ce soit conviennent volontairement de résoudre leur conflit en suivant la politique sur le règlement des différends, ou bien en incorporant plusieurs étapes de la politique sur le règlement des différends à leur propre processus de résolution. Un des principaux volets de la politique sur le règlement des différends consiste à permettre aux parties impliquées dans un conflit d'avoir la plus grande participation possible au mécanisme de résolution de leur différend.

13. Aucun différend faisant intervenir des poursuites au civil ou au criminel ne sera pris en compte. Si pendant une enquête relative à un différend il y a des motifs raisonnables de suspecter des activités illégales ou criminelles, le cas sera immédiatement suspendu et référé aux autorités appropriées

### **Procédures officielles de règlement des différends**

14. On peut régler les différends de plusieurs manières, officielles ou officieuses. Les procédures officielles de règlement des différends peuvent avoir un caractère de confrontation ou légal, alors que les procédures officieuses peuvent comprendre d'autres méthodes de règlement des différends. Voici quelques exemples de ce type de procédures :

- a. la médiation;
- b. l'arbitrage;
- c. une combinaison de médiation et d'arbitrage;
- d. le recours à une agence externe comme le Centre de règlement extrajudiciaire des différends du Canada (CREDC).

### **Personnes-ressources pour le règlement des différends – Officiel de la FCE**

15. On peut nommer un officiel de la FCE à titre de personne-ressource (tierce partie). Cette personne-ressource peut provenir de la FCE ou d'une agence externe, et elle est chargée d'enquêter au sujet du différend, et de suggérer des solutions pour régler tout différend impliquant un membre quelconque de la FCE, de sa collectivité ou de ses partenaires. L'officiel de la FCE peut être nommé à la demande du président, du directeur administratif ou du conseil d'administration de la FCE, ou par une des parties prenantes du différend, ou par toutes ces parties prenantes.

### **Procédures de plainte**

### **Réception des rapports**

16. N'importe quel participant peut rapporter un différend suspecté, y compris de cas de discrimination ou de harcèlement. Ces rapports doivent être adressés au directeur administratif de la FCE, ou à toute autre personne en position d'autorité.

17. Tous les rapports de ce genre doivent être portés rapidement à l'attention du directeur administratif par la personne qui reçoit le rapport, à moins que la plainte soit effectuée par le directeur administratif, ou contre lui, auquel cas le rapport doit être transmis au président de la FCE.

### **Aide aux plaignants**

18. Un plaignant peut demander l'aide d'une personne-ressource de la FCE pour mieux comprendre la présente politique. Cette personne-ressource peut être un membre payé du personnel de la FCE, un membre du conseil d'administration, ou un bénévole qualifié reconnu par la FCE.

19. Si un plaignant souhaite avoir recours aux services d'un avocat-conseil à n'importe quelle étape de la plainte ou de l'appel, ce sera aux frais du plaignant.

### **La plainte**

20. N'importe qui peut rapporter au directeur administratif, au président ou aux personnes désignées par le directeur administratif ou le président, un conflit ou différend, potentiel ou réel, entre des parties affiliées à la FCE, ou entre des membres de la FCE, y compris des cas de discrimination ou de harcèlement suspectés.

21. Une plainte ne peut être déposée que par les personnes affectées par le prétendu différend.

22. Les plaintes doivent être déposées par écrit, et signées par le plaignant. La plainte doit être soumise au directeur administratif de la FCE, ou bien au président de la FCE dans les cas où la plainte concerne le directeur administratif.

23. La plainte doit préciser les détails du différend, y compris ceux de l'incident ou des incidents, et notamment leurs dates, heures et endroits, la description de l'acte, le relevé du dialogue, le nom du ou des auteur(s) ainsi que les noms de tous les témoins et (ou) de toute autre personne ayant peut-être subi de la discrimination ou harcèlement. La plainte doit aussi préciser toutes les mesures correctives prises jusqu'à présent.

24. Le plaignant peut retirer sa plainte n'importe quand. Mais si la FCE ne consent pas à ce retrait, la plainte en question peut se poursuivre en devenant une plainte de la part du directeur administratif au nom de la FCE.

### **Traitement de la plainte**

25. L'officiel de la FCE désigné comme responsable du traitement de la plainte sera le directeur administratif, sauf dans les cas impliquant le directeur administratif où cet

officiel sera le président de la FCE. Quand la plainte concerne le comportement du président, elle sera traitée par le conseil d'administration.

### **Enquête sur la plainte**

24. L'officiel de la FCE peut décider de ne pas traiter une plainte si, selon lui :
  - a. les faits allégués dans la plainte seraient insuffisants, même s'ils sont prouvés, pour établir qu'il y a eu discrimination ou harcèlement dans le cadre de la politique de la FCE; ou si
  - b. l'enquête sur la plainte n'aiderait pas l'objectif visé par la politique de la FCE dans les circonstances, parce qu'un important délai a eu lieu entre les prétendus événements et le moment du dépôt de la plainte (p. ex. un délai de plus de deux ans).
25. Dans tous les autres cas, l'officiel de la FCE doit enquêter sur la plainte, ou nommer un enquêteur et lui donner un cadre de référence, pour enquêter sur la plainte et découvrir les faits.
26. Si le différend en question est un cas de discrimination ou de harcèlement suspectés, avant le début de l'enquête, l'officiel de la FCE doit aviser tous les répondants qu'il y a eu plainte, et il doit fournir à tous les plaignants et à tous les répondants une copie de la plainte écrite, de la politique de la FCE sur la discrimination et le harcèlement, et le cadre de référence de l'enquêteur, le cas échéant.
27. Avant la publication du rapport d'enquête, tous les répondants doivent bénéficier d'une opportunité raisonnable de répondre aux allégations. Mais si le répondant décline cette offre, ou ne répond pas dans le délai prescrit, le rapport d'enquête pourra être publié.
28. Tous les participants de la FCE engagés ou impliqués dans l'enquête, y compris le(s) répondant(s), doivent coopérer intégralement à l'enquête menée dans le cadre de la présente politique.
29. L'officiel de la FCE peut consulter l'enquêteur pendant son enquête, prendre connaissance de l'ébauche de rapport d'enquête, et modifier le cadre de référence, ou demander des éclaircissements à l'enquêteur.
30. Une copie du rapport d'enquête doit être fournie aux plaignants et aux répondants dès qu'il est terminé.

### **Aide aux répondants**

31. Un répondant peut demander l'aide d'une personne-ressource de la FCE non impliquée précédemment dans la plainte, pour mieux comprendre la présente politique.

Cette personne-ressource de la FCE doit référer le répondant à un conseiller, si le répondant le lui demande, et elle peut étudier avec le répondant d'autres manières éventuelles de régler le différend suite à la plainte.

32. Si un répondant souhaite avoir recours aux services d'un avocat-conseil à n'importe quelle étape de la plainte ou de l'appel, ce sera aux frais du répondant.

### **Déterminations suite à l'enquête**

33. En fonction des conclusions relatives aux faits, figurant dans le rapport d'enquête, l'officiel de la FCE doit déterminer s'il y a bien différend, et dans ce cas, quels sont la nature et les détails spécifiques de ce différend. Les déterminations de l'officiel de la FCE doivent être communiquées au(x) plaignant(s) et au(x) répondant(s), ainsi qu'au chef de mission si la plainte concerne un comportement dans le cadre d'une compétition internationale, y compris les Jeux olympiques.

### **Règlement**

34. Une plainte découlant d'un différend peut être réglée n'importe quand. Une entente écrite de règlement doit être signée par toutes les parties. On considère que la plainte est officiellement retirée quant une copie d'une telle entente signée est fournie à la FCE.

### **Médiation**

35. La FCE peut fournir un médiateur, si l'officiel de la FCE considère que la médiation est une méthode de règlement appropriée, et si le plaignant et le répondant acceptent de participer à une entente de médiation.

36. Si cela convient, la FCE peut recommander de procéder par l'entremise d'une autre forme de résolution des différends, qui respecte la situation en question et le Code de conduite ou le niveau de comportement acceptable attendu des membres de la FCE.

### **Sanctions**

37. L'officiel de la FCE a l'autorité d'imposer des sanctions, si cela est justifié, à la lumière des déterminations effectuées. Lorsque la plainte découle d'un comportement lors d'une compétition internationale, l'officiel de la FCE doit consulter le chef de mission avant d'imposer des sanctions, à moins que la plainte ne concerne un comportement du chef de mission.

38. Avant l'imposition des sanctions, on doit donner au(x) plaignant(s) et au(x) répondant(s) une occasion raisonnable de faire des soumissions à l'officiel de la FCE.

39. Les sanctions peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter :
- a. une recommandation à l'effet que la licence de la FCE de cette personne soit révoquée conformément aux statuts et règlements de la FCE;
  - b. une suspension temporaire ou permanente d'emploi au sein de la FCE, ou de la participation à plusieurs ou à toutes les activités sanctionnées par la FCE;
  - c. l'imposition de conditions temporaires ou permanentes à la poursuite de l'emploi au sein de la FCE, ou à la participation aux activités de la FCE, que l'officiel de la FCE considère appropriées dans les circonstances;
  - d. l'émission d'un avertissement et (ou) d'une réprimande.
40. L'officiel de la FCE doit fournir au(x) plaignant(s) les informations relatives aux sanctions imposées, qui sont appropriées dans les circonstances.

41. Si une sanction considérée comme appropriée par l'officiel de la FCE nécessite l'adoption d'une résolution par le conseil d'administration de la FCE, l'officiel de la FCE doit prendre les mesures nécessaires pour que la question soit portée à l'attention du conseil d'administration de la FCE le plus vite possible. Cependant, la question ne sera pas envisagée tant qu'un appel éventuel n'aura pas eu lieu dans le cadre de la présente politique.

### **Mesures provisoires**

42. L'officiel de la FCE peut imposer des mesures provisoires jusqu'à la tenue de l'enquête et jusqu'au dépôt d'une plainte, si l'officiel de la FCE pense que l'imposition de telles mesures va dans le meilleur intérêt du ou des plaignant(s), répondant(s) et (ou) de la FCE.
43. Les mesures provisoires ne sont pas des sanctions, et elles peuvent prendre diverses formes, incluant sans toutefois s'y limiter :
- a. l'imposition de conditions pour la poursuite de la participation du ou des répondant(s) aux activités ou aux affaires de la FCE;
  - b. la suspension du ou des répondant(s) de toute participation aux activités ou aux affaires de la FCE, avec ou sans rémunération, ou selon toute autre modalité qui paraît appropriée;
  - c. des dispositions relatives à la sécurité.

### **Plaintes faites de mauvaise foi**

44. Dans le cas rare où une plainte a été effectuée de mauvaise foi, à savoir que la personne qui l'a émise n'avait absolument aucune raison valable de le faire, et qu'elle a



déposé la plainte délibérément et de façon malveillante, on imposera des mesures disciplinaires à cette personne, et un rapport de l'incident figurera à son dossier.

45. Les sanctions pour ceux qui déposent une plainte de mauvaise foi seront les mêmes que dans les cas de harcèlement, et elles dépendront de la gravité de la situation. La compensation pour la personne accusée à tort peut comprendre des mesures visant à rétablir sa réputation, ainsi que tout autre remède disponible dans un cas de harcèlement.

### **Confidentialité**

46. La FCE ne divulguera à personne le nom du plaignant, ni les circonstances entourant la plainte, excepté les informations nécessaires pour enquêter sur la plainte ou prendre les mesures disciplinaires liées à la plainte, ou tel que requis par la Loi. On rappelle aux administrateurs impliqués dans une plainte qu'ils doivent tenir confidentielles toutes les informations, sauf dans les circonstances indiquées ci-dessus.

47. On fera des exceptions en ce qui concerne les différends référés au CREDC, qui peut publier les résultats du règlement du différend, conformément à ses politiques et procédures.

### **Appels**

#### **Motifs d'appel de la part des répondants**

48. Un répondant peut faire appel, auprès du conseil d'administration de la FCE, relativement aux déterminations de l'officiel de la FCE, mais seulement pour les motifs suivants :

- a. si l'enquête a été menée d'une manière injuste ou partielle, contraire aux règles naturelles de justice;
- b. si les conclusions factuelles figurant dans le rapport d'enquête sont insuffisantes pour établir qu'il y a eu discrimination ou harcèlement.

49. En cas d'appel du répondant relativement aux déterminations de l'officiel de la FCE, le plaignant a le droit de participer à titre de répondant dans le cadre de cet appel.

50. Un répondant peut aussi faire appel auprès du conseil d'administration de la FCE au sujet des sanctions imposées ou recommandées suite à une plainte. Dans un tel appel, l'officiel de la FCE doit prévenir le plaignant qu'un appel a été déposé, et qu'il a droit à faire des représentations écrites, mais qu'il n'a pas le droit de participer à titre de répondant dans le cadre de cet appel.

51. On ne peut pas faire appel des conclusions factuelles figurant dans le rapport d'enquête.

## **Motifs d'appel de la part des plaignants**

52. Un plaignant peut faire appel, auprès du conseil d'administration de la FCE, relativement aux déterminations de l'officiel de la FCE, mais seulement pour les motifs suivants :

- a. si l'enquête a été menée d'une manière injuste ou partielle, contraire aux règles naturelles de justice;
- b. au cas où les conclusions factuelles figurant dans le rapport d'enquête auraient dû établir qu'il y a eu discrimination ou harcèlement.

53. En cas d'appel du plaignant relativement aux déterminations de l'officiel de la FCE, le répondant a le droit de participer à titre de répondant dans le cadre de cet appel.

54. On ne peut pas faire appel des conclusions factuelles figurant dans le rapport d'enquête.

## **Avis d'appel**

55. L'avis d'appel doit parvenir par écrit au directeur administratif, dans les quatorze (14) jours suivant réception par le plaignant de la décision de l'officiel de la FCE (ou de la FCE) en ce qui concerne les sanctions, et cet avis doit préciser les motifs spécifiques de l'appel.

56. Une copie de l'avis d'appel doit être rapidement transmise au président, à l'officiel de la FCE, au chef de mission si l'appel concerne un comportement lors d'une compétition internationale, et à toute personne ayant droit de participer à titre de répondant à cet appel.

## **L'audience**

57. Les personnes suivantes peuvent participer à une audience à huis clos du conseil d'administration de la FCE, et faire des représentations dans le cadre de cet appel :

- a. la ou les personne(s) faisant appel;
- b. toute personne autorisée à participer à titre de répondant dans le cadre de l'appel;
- c. l'officiel de la FCE, qui peut faire des représentations relatives à l'enquête sur l'appel, aux déterminations et à toute sanction imposée et (ou) recommandée ;
- d. le chef de mission, qui peut faire des représentations lorsque l'appel concerne un comportement lors d'une compétition internationale;

- e. si l'appel concerne une décision de la FCE, la FCE peut désigner un représentant pour faire des représentations en son nom; et
- f. toute autre personne invitée à faire des représentations par le conseil d'administration de la FCE.

58. Aucun membre du conseil d'administration de la FCE étant lié personnellement à la plainte, ou en situation de conflit d'intérêts de toute autre manière que ce soit, ne peut participer aux délibérations ou à la décision relative à l'appel.

### **Dispositions relatives à un appel**

59. Les délibérations du conseil d'administration de la FCE auront lieu à huis clos. La ou les personne(s) faisant appel, le ou les répondant(s) le cas échéant, et l'officiel de la FCE (ou le représentant de la FCE) ne peuvent pas assister aux délibérations.

60. Par une majorité des voix exprimées, le conseil d'administration de la FCE peut prendre les dispositions suivantes :

- a. rejeter l'appel;
- b. remplacer la détermination faisant l'objet de l'appel par sa propre détermination;
- c. remplacer la sanction faisant l'objet de l'appel par sa propre sanction; ou
- d. demander une enquête plus approfondie au sujet de la plainte et (ou) une nouvelle détermination conformément à ses indications.

61. Le conseil d'administration de la FCE doit indiquer les motifs des dispositions qu'il a prises. Il peut aussi indiquer les motifs divergents ou minoritaires.

62. Une copie de ces motifs sera fournie à la personne faisant appel, à tous les répondants dans le cadre de l'appel, à la FCE si cela s'applique, et au chef de mission si l'appel concerne un comportement lors d'une compétition internationale. Dans le cas d'un appel concernant des sanctions, l'officiel de la FCE doit transmettre au(x) plaignant(s) les informations concernant les dispositions relatives à l'appel, qui conviennent dans les circonstances.

### **Tenue de dossiers**

63. Le directeur administratif doit conserver un dossier sécurisé de tous les rapports et de toutes les plaintes effectués dans le cadre de la présente politique. Ce dossier doit contenir toute la documentation pertinente, et notamment :

- a. les détails des rapport(s) et (ou) la copie des plainte(s);

- b. la ou les réponse(s), le cas échéant;
- c. le cadre de référence de l'enquêteur, le cas échéant;
- d. les mesures provisoires, le cas échéant;
- e. toutes les déclarations des témoins;
- f. le rapport d'enquête, le cas échéant;
- g. les modalités de tout règlement officieux, ou de toute entente écrite de règlement;
- h. les déterminations de l'officiel de la FCE, le cas échéant;
- i. les sanctions imposées, le cas échéant;
- j. toute autre correspondance;
- k. le ou les appel(s) déposé(s);
- l. tous les documents déposés dans le cadre d'un appel; et
- m. tous les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration de la FCE qui sont liés à la plainte ou aux parties pertinentes de celle-ci.

### **Confidentialité**

64. Dans la mesure où il n'y a pas de conflit avec les statuts et règlements de la FCE, et moyennant la section 65, tous les rapports, plaintes, déclarations des témoins et autres documents produits dans le cadre de la présente politique seront conservés en toute confidentialité par la FCE.

65. Cependant la FCE ne peut pas garantir la confidentialité absolue de ces documents. En effet, ces informations peuvent être partagées dans les circonstances suivantes :

- a. lorsque d'un comportement criminel peut avoir eu lieu;
- b. lorsqu'il y a pu avoir violence envers des enfants;
- c. lorsqu'il a été considéré nécessaire de protéger d'autres personnes du harcèlement ou de la discrimination;
- d. lorsque la divulgation est exigée pour assurer l'équité ou la justice naturelle dans les procédures envisagées par la présente politique;
- e. dans le cadre d'une enquête effectuée par une agence d'application de la Loi;
- f. pour protéger les intérêt de la FCE; ou

g. lorsque la Loi l'exige.

### Révision et approbation

66. La présente politique va être approuvée par le conseil d'administration de la FCE, et elle sera révisée sur une base régulière, et en fonction des besoins.

Recommandée pour approbation :



23 mai 2018

---

Brad Goldie  
Président de la Fédération canadienne d'escrime

---

Date

Approuvée par le conseil d'administration, le 23 mai 2018