

Mise en œuvre de la Politique de Sécurité dans le Sport

PAR STEVEN INDIG

Sport Law & Strategy Group



Proposer une vision stratégique aux communautés sportives canadiennes grâce à une offre de service dans les domaines suivants :

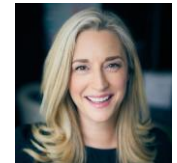
- **Solutions juridiques**
- **Communication, Marketing et Événementiel**
- **Développement du Leadership, Gestion des Ressources Humaines et Coaching Intégral®**
- **Gouvernance, Conformité, Gestion des risques et Gestion financière**
- **Planification stratégique, Recherche et Enquêtes auprès des membres**

Nos Valeurs + Notre Équipe

Nous visons l'excellence dans tout ce que nous entreprenons et avons pour objectif d'offrir un niveau de service exceptionnel à nos clients. Nous partageons les valeurs suivantes :

Intégrité professionnelle :

- Nous agissons avec équité, éthique et compassion.
- Nous sommes raisonnables et accessibles.
- Nous sommes un partenaire de confiance.



Apprentissage continu

- Nous favorisons notre éducation et celle de nos clients
- Nous posons des questions, défions la pensée conventionnelle et repoussons les limites
- Nous tentons de trouver des solutions simples à des problèmes complexes



Passion commune

- Nous tenons à nos clients et à l'atteinte de leurs objectifs.



Ordre du jour

- 1. Pourquoi avons-nous besoin de cela et comment en sommes-nous arrivés là ?**
- 2. Comprendre la Politique de Sécurité dans le Sport**
- 3. Conseils Généraux pour la Gestion des Plaintes**

Cas Récents



Cas Récents

- Bertrand Charest
 - Entraîneur de Canada Alpin
 - Coupable de 37 infractions à caractère sexuel
 - Condamné à 12 ans de prison
- Larry Nassar
 - Médecin de Gymnastique USA
 - 368 individus agressés au sein de Gymnastique USA
 - Condamné à plus de 175 ans de prison

Cas Récents

- Scott McFarlane
 - Entraîneur de Gymnastique
 - Accusé d'agression sexuelle sur des jeunes filles

- Trevor Palmatier
 - Entraîneur de plongeon
 - Coupable de trois accusations d'exploitation sexuelle sur des jeunes
 - Deux ans d'assignation à résidence

Cas Récents

- Stanley Lowther
 - Entraîneur de Soccer
 - Condamné pour abus sexuel
 - Peine de prison de 6,5 ans

- Kelsea Hepburn
 - Entraîneuse de Ringuette
 - Coupable d'agression sexuelle sur une joueuse de 13 ans
 - 18 mois de prison

Pourquoi avons-nous besoin de cela ?

- Cas récents
 - Deux investigations sur des entraîneurs d'ONS
 - Abus et harcèlement
 - Un entraîneur local accusé d'agression sexuelle
 - Enquête menée sur un entraîneur pour avoir permis un abus et sur un entraîneur accusé d'agression sexuelle

19 juin 2018 : Annonce de Sport Canada

Avec prise d'effet immédiate :

- Les organismes sportifs financés au niveau fédéral doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour créer un espace de travail exempt de toute forme de harcèlement, abus ou discrimination.
- Ils doivent **immédiatement déclarer** tout incident de harcèlement, abus ou discrimination risquant de compromettre le projet ou programme auprès du Ministère des sports et personnes handicapées.
- Ils doivent prendre des dispositions, au sein de leur cadre de gouvernance, pour avoir accès à une **tierce partie indépendante** permettant de traiter les affaires de harcèlement et abus.
- Ils doivent offrir une **formation obligatoire** sur le harcèlement et les abus à leurs membres avant le 1^{er} avril 2020. ils sont mis au défi d'en faire une priorité et de mettre cette formation obligatoire en place dans les meilleurs délais.

Depuis l'Annonce de Sport Canada

- Déclaration de Red Deer
 - Les Ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables du sport, de l'activité physique et des loisirs, reconnaissent les points suivants :
 - **Le sport doit être exempt de harcèlement**, d'abus, de comportement contraire à l'éthique et de discrimination, indépendamment du sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'origine ethnique, la religion, la langue, l'âge, l'orientation sexuelle, l'aptitude ou toute autre caractéristique.
 - **Les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux ont un rôle de premier plan** à jouer pour assurer et conserver un environnement sécuritaire, accueillant, inclusif et respectueux, exempt de harcèlement, d'abus et de discrimination.
 - Nous, ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables du sport, de l'activité physique et des loisirs, collaborerons pour prendre les mesures suivantes :
 - Favoriser une relation de collaboration et de coordination avec les organismes de sport, les participants et les intervenants, et faire appel à des experts compétents afin de **trouver des approches efficaces pour la prévention du harcèlement, d'abus et de la discrimination, et pour l'intervention en cas d'incidents.**

Depuis l'Annonce de Sport Canada

- Nous, ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables du sport, de l'activité physique et des loisirs, collaborerons pour prendre immédiatement les mesures suivantes :
 - Ajouter un **point permanent sur la sécurité et l'intégrité dans le sport**, y compris le harcèlement, l'abus et la discrimination, à l'ordre du jour des conférences téléphoniques et des réunions ministérielles afin d'étudier les progrès réalisés, de mettre à jour les priorités et d'explorer des approches novatrices.
 - Mettre en œuvre une **approche intergouvernementale axée sur la collaboration**, comportant des engagements, des mécanismes, des principes et des mesures mieux harmonisés pour lutter contre le harcèlement, l'abus et la discrimination dans le sport dans les domaines de la sensibilisation, des politiques, de la prévention, de la reddition de comptes, de la gestion et de la surveillance.
 - Étudier la possibilité d'élaborer un mécanisme pour **signaler et surveiller les incidents d'harcèlement, d'abus et de discrimination signalés dans les milieux sportifs** afin d'éclairer les décisions futures et les initiatives à adopter.

Depuis l'Annonce de Sport Canada

- **14 Sommets pour le sport en toute sécurité**
- **Déclarations consensuelles :**
 - Compétence fédérale / provinciale : **Collaborer** avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à l'adoption d'une approche harmonisée à la création d'un **code de conduite universel**.
 - Formation et sensibilisation : Développer des **programmes approuvés de formation et de sensibilisation** et les déployer à tous les niveaux et auprès de tous les intervenants et pratiquants. Communiquer à la population que des changements sont en cours.
 - Ressources financières : **Identifier de nouvelles sources de financement** pour la mise en œuvre d'initiatives de sécurité dans le sport dans les provinces et territoires.
 - Code harmonisé : Élaborer un **code unique et harmonisé régissant la sécurité dans le sport au Canada** qui comprend une définition mise à jour de toutes les formes de maltraitance.
 - Organisme indépendant : Charger un **organisme indépendant** de la mise en application du code universel.
 - Comportements interdits : **Interdire les relations sexuelles entre athlètes et entraîneurs des équipes nationales**, avec la possibilité d'étendre l'interdiction à d'autres situations d'autorité, l'objectif immédiat étant de protéger les athlètes dès maintenant.
 - Plan de mise en œuvre : **Réaliser un état des lieux** du contexte sportif actuel et de ses acteurs; définir un chemin critique; mettre en place un mécanisme de sensibilisation de la communauté sportive.

Le Contexte de Sécurité dans le Sport

- ✓ Natation Canada et Patinage Canada ont embauché un employé à plein temps l'année dernière pour superviser tous les projets de sécurité dans le sport
- ✓ Canada Gymnastique a embauché un Directeur de la Sécurité dans le sport à plein temps.
- ✓ Mouvement Entraînement Responsable de l'ACE
- ✓ Lancement d'une unité d'enquêtes et ligne d'urgence du CRDSC
- ✓ Coalition Sécurité dans le sport (actuellement dissolue)
- ✓ Respect dans le sport
- ✓ Sport Pur
- ✓ Engagement de Sport Canada / Association Canadienne des Entraîneurs dans les sommets pour le sport en toute sécurité

Ce que Font les Autres – Prévention

- ✓ Mise à jour des politiques relatives à l'abus sexuel, physique, émotionnel, la persécution, les menaces, le harcèlement et la discrimination
- ✓ Adoption du Respect dans le Sport et Respect sur le lieu de travail
- ✓ Harmonisation des politiques
- ✓ Audit d'assurance (couverture des abus parfois exclue)
- ✓ Embauche d'une tierce partie indépendante pour traiter les signalements de plainte, abus, discrimination, harcèlement
- ✓ Education des OPS et clubs pour garantir une approche uniforme
- ✓ Participer à la création d'un manuel de gestion de club assurant l'uniformité et harmonisation des politiques relatives à la sécurité dans le sport

Conseils de Gestion des Plaintes

Identité du Gestionnaire de Dossier

- **Expérience en résolution des litiges**
- **Communicant précis**
- **Rédacteur technique aguerri**
- **Pas en conflit / Impartial**
- **Pas de favorisation de l'une ou l'autre des parties**

Rôle du Gestionnaire de Dossier

- **Garantir l'équité procédurale**
 - 1. Personne affectée par la décision :**
 - Sait que le dossier est contre elle
 - Connaît l'identité du plaignant
 - A l'opportunité de répondre
 - 2. Décisionnaire (désigné par le Gestionnaire de dossier) :**
 - Impartialité / absence de conflit d'intérêt
 - Ecoute des deux parties
 - Prise de décision raisonnée
 - Imposition de sanctions raisonnables (le cas échéant)

Plaintes (Général)

- Réception de la plainte
- Le plaignant dépose une plainte
- Le Gestionnaire de dossier accepte la plainte (ou la rejette)
- La plainte est envoyée au défendeur
- Le défendeur rédige une réponse / envoyée au plaignant
- Le plaignant présente une réfutation / envoyée au défendeur
- Désignation de l'instance juridique
- AUDIENCE (examen documentaire habituel)
- Diffusion de la décision de l'instance juridique aux parties

Scénarios d'Équité Procédurale

- Le défendeur doit connaître l'identité du plaignant
- **Le plaignant peut-il rester anonyme ?**
 - C'est possible, selon les preuves. Exception limitée lorsque l'organisme endosse le rôle de plaignant (abordé plus tard)
- **Le plaignant peut-il transmettre des documents directement à l'instance juridique, sans que le défendeur ne puisse les consulter ?**
 - Non. Le défendeur doit voir tous les documents.
 - Le Gestionnaire de dossier doit rappeler aux parties que tout témoignage est envoyé à l'autre partie. Les témoins doivent en être informés !

Scénarios d'Équité Procédurale

- Dans quel cas une « audition personnelle » peut-elle remplacer une audience avec examen documentaire ?

ET

- Dans quel cas une instance juridique à trois représentants remplace-t-elle une instance juridique à représentant unique ?
 - Rarement. Si la sanction possible est significative (ex : suspension ou expulsion à long terme), alors une audition personnelle est plus appropriée et une instance juridique à 3 représentants peut être mandatée.

Scénarios d'Équité Procédurale

- **Une partie peut-elle envoyer un courriel à l'instance juridique ?**
 - Non. L'instance juridique ne communique avec les parties que par l'intermédiaire du Gestionnaire de dossier. Si, de quelque façon que ce soit, une partie envoie quelque chose à l'instance juridique, alors ce message doit être divulgué à l'autre partie.
- **Qu'en est-il si le plaignant est également en faute ?**
 - Le plaignant n'est pas l'objet de cette procédure. Une plainte séparée doit être déposée.
 - Rare exception : plaintes croisées (abordées ultérieurement)

Conseils Généraux

- **Communication**

- Toute communication doit être professionnelle et neutre
- Toute communication doit être effectuée par courriel (et non par téléphone ou courrier)
- Le Gestionnaire de dossier peut ***orienter*** une partie, mais ne doit jamais ***conseiller*** une partie.

- **Pas de réponse ?**

- Une partie peut ne pas répondre ou arrêter de répondre
- Le Gestionnaire de dossier doit trouver un moyen de communication alternatif
- La procédure se poursuit sans que cette partie ne soit impliquée
- Demande d'obtention d'un délai pour raisons médicales/ personnelles ? Dans la mesure du raisonnable.

Conseils Généraux

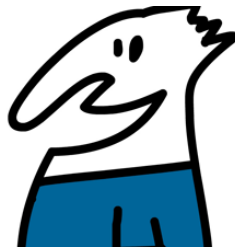
- **Faute ?**

- Le défendeur peut essayer de « tirer sur le messenger » (Gestionnaire de dossier)
- Le plaignant peut porter la faute de la décision sur le Gestionnaire de dossier
- Ne pas accepter de demande d'appel / diatribe !
- Le gestionnaire de dossier doit se référer aux politiques – maintien de la neutralité

- **Gérer la relation avec le conseiller**

- Le conseiller remettra toujours en cause la procédure et l'absence présumée d'équité procédurale (ne le prenez pas personnellement !)
- Cela peut être la toute première fois que le conseiller est impliqué dans le domaine du sport amateur
- S'en tenir aux politiques
- Le conseiller peut faire appel de la décision ou engager une action en justice

Questions ? Remarques ?



Merci !

Steven Indig

SJI@sportlaw.ca

www.sportlaw.ca