

POLITIQUE D'ENQUÊTE EN CAS DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE

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

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants ont les significations indiquées ci-après :
 - a) «*Responsable(s) de la discipline*» - Une ou plusieurs personnes, nommées par la directrice administrative pour être les premières personnes-ressources pour toutes les questions de discipline ou de plainte rapportées à Ringuette Canada en vertu de la *politique sur la discipline et les plaintes*;
 - b) «*Participants*» - Toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de Ringuette Canada, ainsi que toutes les personnes employées par Ringuette Canada, ou engagées dans des activités relatives à Ringuette Canada, 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 Ringuette Canada.
2. Dans la présente politique, les termes suivants ont les significations indiquées dans le *Code de conduite et d'éthique* de Ringuette Canada :
 - a) harcèlement;
 - b) discrimination;
 - c) harcèlement en milieu de travail;
 - d) harcèlement sexuel; et
 - e) violence en milieu de travail.
3. Dans la présente politique, le terme suivant a les significations indiquées dans la *politique en matière de violence* de Ringuette Canada :
 - a) violence.

Raison d'être

4. Ringuette Canada s'est engagée à éliminer tous les cas de discrimination, de harcèlement et de violence dans le cadre de ses opérations et de ses activités. La présente politique décrit la manière dont les Participants peuvent rapporter des situations de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel, et de violence, et la manière dont Ringuette Canada va enquêter à propos de ces rapports.

Processus

5. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la *politique sur la discipline et les plaintes* de Ringuette Canada, le responsable de la discipline doit déterminer si ladite plainte est liée à une situation de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel, ou de violence.
6. Ringuette Canada respectera toutes les responsabilités de divulgation et de rapport exigées par le Ministre des Sports et des Personnes ayant un handicap.

Enquête

7. Les plaintes et les incidents dont il a été déterminé qu'ils contiennent une composante de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel, ou de violence, seront encore traités dans le cadre des processus décrits dans la *politique sur la discipline et les plaintes*. Cependant, le responsable de la discipline nommera aussi un enquêteur chargé de faire enquête à propos de ces allégations.
8. Cet enquêteur pourra être un représentant ou un administrateur de Ringuette Canada, ou une personne externe indépendante experte dans le domaine des enquêtes relatives aux plaintes pour harcèlement. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucune relation avec l'une ou l'autre partie.

POLITIQUE D'ENQUÊTE EN CAS DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE

9. La législation fédérale et (ou) provinciale en matière de harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête au cas où le harcèlement était dirigé vers un employé sur un lieu de travail. L'enquêteur doit passer en revue la législation en matière de sécurité au travail et (ou) consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique ou non à la plainte.
10. L'enquête peut prendre n'importe quelle forme choisie par l'enquêteur, en se basant sur les lois fédérales et (ou) provinciales pertinentes. L'enquête peut inclure :
 - a) une entrevue du plaignant;
 - b) des entrevues de témoins de l'accusation;
 - c) des déclarations de faits (selon la perspective du plaignant), préparées par l'enquêteur et acceptées par le plaignant;
 - d) une déclaration livrée au répondant;
 - e) une entrevue du répondant;
 - f) des entrevues de témoins de la défense; et
 - g) des déclarations de faits (selon la perspective du répondant), préparées par l'enquêteur et acceptées par le répondant.

Rapport de l'enquêteur

11. Dans le cadre de l'échéancier établi par le responsable de la discipline (qui peut le modifier tel que stipulé dans la *politique sur la discipline et les plaintes*), l'enquêteur doit élaborer et soumettre un rapport.
12. Le rapport de l'enquêteur doit inclure un résumé des preuves émanant des parties (incluant les deux déclarations de faits, si cela s'applique) et les recommandations de l'enquêteur à l'effet que, selon la prépondérance des probabilités, un incident qu'on pourrait considérer comme de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail, de la violence en milieu de travail, du harcèlement sexuel, ou de la violence, s'est produit ou ne s'est pas produit.
13. Le rapport de l'enquêteur est transmis aux deux parties, incluant les noms et les détails d'identification de tous les témoins éventuels. Lorsqu'elles reçoivent le rapport de l'enquêteur, les parties s'engagent à ne pas le divulguer à une tierce partie sans la permission écrite de Ringuette Canada.
14. Si l'enquêteur conclut qu'il est possible qu'une infraction ait été commise en vertu de *Code criminel*, particulièrement en ce qui concerne le harcèlement criminel (*traquer*), la profération de menaces, les agressions, l'interférence sexuelle ou l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller au plaignant de référer le cas à la police. L'enquêteur informera aussi Ringuette Canada que le cas devrait être référé à la police.
15. L'enquêteur doit aussi informer Ringuette Canada de toute conclusion relative à des activités criminelles. Ringuette Canada peut décider de rapporter ou de ne pas rapporter ces conclusions à la police, mais elle doit aviser la police au cas où il y aurait des conclusions liées au trafic de drogues ou de produits dopants, à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à toute fraude contre Ringuette Canada, ou à toute autre infraction pour laquelle une absence de rapport nuirait à la réputation de Ringuette Canada.
16. Le responsable de la discipline ou le comité de discipline, tel que cela s'applique, doit tenir compte du rapport de l'enquêteur, ainsi que des soumissions des parties, avant de prendre sa décision relativement à la plainte.

Représailles et vengeance

17. Tout Participant qui soumet une plainte à Ringuette Canada, ou qui fournit des preuves dans le cadre d'une enquête, ne doit pas faire l'objet de représailles ou de vengeance de la part d'un quelconque Participant ou groupe. Si quelqu'un ayant participé au processus subit des représailles ou une vengeance, cela constitue un motif pour que le Participant en question puisse déposer une plainte.

POLITIQUE D'ENQUÊTE EN CAS DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE

Confidentialité

18. Les informations obtenues à propos d'un incident ou d'une plainte (y compris les informations d'identification des personnes impliquées) doivent demeurer confidentielles, à moins que leur divulgation soit nécessaire pour les fins de l'enquête ou pour prendre des mesures correctives, ou si la Loi l'exige.
19. L'enquêteur fera tous les efforts nécessaires pour préserver la confidentialité du plaignant, du répondant, et de toutes les autres parties. Cependant, Ringuette Canada, reconnaît que la préservation de l'anonymat d'une quelconque partie peut s'avérer difficile pour l'enquêteur dans le cadre de son enquête.

La présente politique fait l'objet de révisions au moins une fois tous les trois ans

Date de la dernière révision : septembre 2018

La publication des politiques de Ringuette Canada se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.