

POLITIQUE SUR LES ENQUÊTES – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET ABUS

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient ce qui suit :
 - a) « *président du comité de discipline* » – une ou plusieurs personnes, nommées par le chef de la direction comme premiers points de contact pour toutes les questions de discipline et les plaintes signalées à Curling Canada, en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes*;
 - b) « *gestionnaire de cas* » – personne nommée par le chef de la direction pour gérer certaines plaintes en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes*. Il n'est pas nécessaire que le gestionnaire de cas soit membre de Curling Canada ou affilié à Curling Canada;
 - c) « *personnes* » – les membres de toutes les catégories définies dans les règlements administratifs de Curling Canada, ainsi que toutes les personnes employées par Curling Canada ou engagées dans ses activités, incluant, sans toutefois s'y limiter, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comités, les parents, le conseil d'administration et les dirigeants de Curling Canada.
2. Dans la présente politique, les termes suivants ont les significations indiquées dans le *Code de conduite et de déontologie* de Curling Canada :
 - a) harcèlement;
 - b) discrimination;
 - c) harcèlement en milieu de travail;
 - d) harcèlement sexuel;
 - e) violence en milieu de travail.
3. Le terme « abus » a la signification indiquée dans la *Politique sur l'abus* de Curling Canada.

But

4. Curling Canada s'est engagé à éliminer tous les cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence au travail, de harcèlement sexuel et d'abus dans le cadre de ses opérations et de ses activités. La présente politique décrit la manière dont les personnes peuvent signaler des situations de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence au travail, de harcèlement sexuel et d'abus et la manière dont Curling Canada enquêtera à la suite de ces signalements.

Détermination et divulgation

5. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes* de Curling Canada, le président du comité de discipline doit déterminer si ladite plainte est liée à une situation de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence au travail, de harcèlement sexuel ou d'abus.
6. Curling Canada s'acquittera de toutes les responsabilités de divulgation et de signalement exigées par le ministre des Sports et des Personnes handicapées et, le cas échéant, toute entité gouvernementale, police locale ou agence de protection de l'enfance.

Enquête

7. Les plaintes dont il a été déterminé qu'ils contiennent une composante de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence au travail, de harcèlement sexuel et d'abus, seront encore traitées dans le cadre des processus décrits dans la *Politique sur la discipline et les plaintes*. Cependant, le président du comité de discipline ou le gestionnaire de cas nommera aussi un enquêteur chargé de faire enquête à propos de ces allégations.

8. Cet enquêteur pourra être un représentant ou un administrateur de Curling Canada ou une personne externe, indépendante et experte dans le domaine des enquêtes relatives aux plaintes de 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.
9. La législation fédérale ou provinciale en matière de harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête, si le harcèlement était à l'égard d'un employé en milieu de travail. L'enquêteur doit passer en revue la législation en matière de sécurité au travail et, le cas échéant, 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 provinciales pertinentes. L'enquête peut inclure :
 - a) une entrevue du plaignant;
 - b) des entrevues de témoins;
 - c) des déclarations de faits (selon la perspective du plaignant), préparées par l'enquêteur et acceptées par le plaignant;
 - d) une déclaration communiquée au répondant;
 - e) une entrevue du répondant;
 - f) des entrevues de témoins;
 - 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 président du comité de discipline ou le gestionnaire du cas, qui peut le modifier tel que stipulé dans la *Politique sur la discipline et les plaintes*, l'enquêteur doit rédiger 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, le cas échéant) 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 au travail, du harcèlement sexuel et de l'abus, 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 Curling Canada.
14. Si l'enquêteur conclut qu'il est possible qu'une infraction ait été commise en vertu du *Code criminel*, particulièrement en ce qui concerne le harcèlement criminel (traque), la profération de menaces, les agressions, les contacts sexuels ou l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller au plaignant de confier le cas à la police. L'enquêteur informera aussi Curling Canada que le cas devrait être confié à la police.
15. L'enquêteur doit également informer Curling Canada de toute conclusion relative à des activités criminelles. Curling Canada peut décider de signaler ou non ces conclusions à la police, mais doit aviser la police s'il y a des constatations liées au trafic de drogues ou de produits dopants, tout crime sexuel impliquant des mineurs, toute fraude à l'endroit de Curling Canada ou toute autre infraction pour laquelle une absence de signalement nuirait à la réputation de Curling Canada.

16. Le président du comité de discipline, le gestionnaire du cas ou le panel de discipline, le cas échéant, 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. Toute personne qui dépose une plainte à Curling 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 de toute personne ou de tout groupe. Si une personne ayant participé au processus fait face à des représailles ou des actes de vengeance, il s'agira d'un motif de plainte que pourra déposer cette personne.

Fausse allégation

18. Si l'enquêteur détermine que des allégations sont fausses ou sans fondement, la personne qui formule ces allégations peut faire l'objet d'une plainte, conformément aux dispositions de la *Politique sur la discipline et les plaintes* de Curling Canada. Dans de telles circonstances, Curling Canada ou la personne visée par les fausses allégations peut devenir la partie plaignante.

Confidentialité

19. Les renseignements obtenus à propos d'un incident ou d'une plainte (y compris les renseignements d'identification des personnes impliquées) doivent demeurer confidentiels, à moins que leur divulgation soit nécessaire aux fins de l'enquête, pour la prise de mesures correctives ou si la loi l'exige.

20. L'enquêteur fera tous les efforts nécessaires pour préserver la confidentialité du plaignant, du répondant et de toutes les autres parties. Cependant, Curling Canada reconnaît que la préservation de l'anonymat d'une quelconque partie peut s'avérer difficile pour l'enquêteur dans le cadre de l'enquête.