



CATÉGORIE :	3.0 Gouvernance et Leadership			
SECTION :	3.2 Abus, enquêtes, vérification et protection			
POLITIQUE :	3.2.2 Politique d'enquête – Discrimination, harcèlement et abus	APPROUVÉE :	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 3
		Avril 2020		

TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS.....	1
OBJECTIF.....	2
ÉVALUATION ET DIVULGATION.....	2
ENQUÊTE.....	2
RAPPORT DE L'ENQUÊTE.....	2
REPRÉSAILLES.....	3
FAUSSES ALLÉGATIONS.....	3
CONFIDENTIALITÉ.....	3

DÉFINITIONS

- Les termes suivants ont ces significations dans cette politique :
 - « *Gestionnaire de cas* » – Une personne ou un groupe de personnes désigné par le directeur général (ou son représentant) comme premier point de contact en ce qui a trait aux mesures disciplinaires et aux plaintes signalées à l'ACSPC, conformément à la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes*.
 - « *Personnes* » – Toutes les catégories de membres définies selon les statuts de l'ACSPC, de même que toutes les personnes employées par, ou engagées dans les activités de l'ACSPC incluant, sans toutefois s'y limiter, les bénévoles, les gérants, les administrateurs, les membres des comités, les directeurs et les dirigeants de l'ACSPC.
- Les termes suivants sont définis selon la *politique relative au code de conduite et d'éthique* de l'ACSPC :
 - Harcèlement
 - Discrimination
 - Harcèlement en milieu de travail
 - Harcèlement sexuel
 - Violence en milieu de travail
- Les termes suivants sont définis selon la *politique relative aux abus* de l'ACSPC :
 - Abus

OBJECTIF

4. L'ACSPC s'engage à éliminer tous les cas de discrimination, de harcèlement, de violence ou de harcèlement en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus dans le cadre de ses opérations et de ses activités. Cette politique explique comment toute personne peut signaler des cas de discrimination, de harcèlement, de violence ou de harcèlement en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus, de même que les procédures d'enquête établies par l'ACSPC à la suite d'un signalement.

ÉVALUATION ET DIVULGATION

5. Lorsqu'une plainte est soumise conformément à la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes*, le gestionnaire de cas déterminera si cette plainte est liée à un cas de discrimination, de harcèlement, de violence ou de harcèlement en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus.
6. L'ACSPC respectera toutes les responsabilités exigées par le ministère des Sports et des Personnes handicapées, par le service de police local, par l'agence de protection de l'enfance ou par toute autre entité gouvernementale quant à la divulgation et à la déclaration d'informations.

ENQUÊTE

7. Les plaintes qui contiennent des éléments de discrimination, de harcèlement, de violence ou de harcèlement en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus continueront d'être traitées selon le processus décrit dans la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes*. Néanmoins, le gestionnaire de cas peut également nommer un enquêteur pour enquêter sur les allégations.
8. L'enquêteur peut être un représentant ou un administrateur de l'ACSPC, ou même une tierce personne indépendante ayant les compétences requises pour enquêter sur des allégations de harcèlement. Toutefois, l'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucun lien avec l'un ou l'autre des partis impliqués.
9. Si le harcèlement a été commis à l'endroit d'un employé en milieu de travail, des lois fédérales et/ou provinciales relatives au harcèlement en milieu travail peuvent s'appliquer à l'enquête. L'enquêteur doit réviser la législation en place sur la sécurité au travail et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
10. L'enquête peut prendre toute forme, au choix de l'enquêteur, guidé par toute législation fédérale et/ou provinciale applicable. L'enquête peut inclure :
 - a) Entrevue avec le plaignant
 - b) Entrevue avec les témoins
 - c) Exposé des faits (point de vue du plaignant) préparé par l'enquêteur et reconnu par le plaignant
 - d) Déclaration remise au défendeur
 - e) Entrevue avec le défendeur
 - f) Exposé des faits (point de vue du défendeur) préparé par l'enquêteur et reconnu par le défendeur

RAPPORT DE L'ENQUÊTE

11. L'enquêteur préparera un rapport qui sera soumis au gestionnaire de cas.
12. Le rapport de l'enquêteur doit comprendre un résumé des éléments de preuve fournis par les différents partis et, si nécessaire, l'exposé des faits. Il doit également inclure des recommandations de l'enquêteur à

savoir si, selon la prépondérance des faits, l'incident peut être considéré comme de la discrimination, du harcèlement, de la violence ou du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel, de l'abus ou comme une violation de la politique.

13. Si l'enquêteur constate qu'il existe des cas possibles d'infraction au *Code criminel*, notamment liés au harcèlement criminel (ou à la traque), à la profération de menaces, à des agressions, à des contacts sexuels ou à l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller au plaignant de rapporter les faits aux autorités policières. L'enquêteur devra ensuite informer l'ACSPC que l'affaire doit être adressée à la police.
14. L'enquêteur doit également informer l'ACSPC de tout constat d'activité criminelle. L'ACSPC peut décider de signaler ou non ces constats à la police, mais elle est tenue d'informer les autorités si ces constats sont liés au trafic de drogues, au trafic de matériel de dopage, à tout délit sexuel impliquant des mineurs, à toute fraude contre l'ACSPC ou à d'autres infractions où l'omission du signalement nuirait à la réputation de l'ACSPC.
15. Selon les cas, le gestionnaire de cas ou le comité disciplinaire peut considérer le rapport de l'enquêteur, en plus des versions des différents partis, avant de se prononcer sur la plainte.

REPRÉSAILLES

16. Une personne qui dépose une plainte auprès de l'ACSPC ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête ne peut faire l'objet de représailles de la part d'une autre personne ou d'un groupe. Si une personne qui participe au processus subit des représailles, cette personne aura un motif pour déposer une plainte.

FAUSSES ALLÉGATIONS

17. Une personne qui soumet des allégations jugées fausses ou sans fondement par l'enquêteur peut faire l'objet d'une plainte par l'ACSPC ou par la personne contre laquelle les fausses allégations ont été soumises, conformément à la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes* de l'ACSPC.

CONFIDENTIALITÉ

18. L'enquêteur fera tout son possible pour préserver la confidentialité du plaignant, du défendeur et de toute autre personne impliquée. L'ACSPC reconnaît toutefois que le maintien de l'anonymat de tous les partis impliqués pendant l'enquête peut s'avérer difficile pour l'enquêteur.