



POLITIQUE RELATIVE AUX ENQUÊTES – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, EXPLOITATION ET MALTRAITANCE

Objectif

1. Crosse Canada s'engage à éliminer de ses opérations et ses activités toute instance de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, et exploitation. La présente Politique consigne les démarches par lesquelles les personnes peuvent signaler les instances de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, exploitation, et maltraitance, et les démarches que prendra Crosse Canada afin de mener une enquête sur lesdits signalements.

Détermination et divulgation

2. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada, la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport, selon le cas, doit déterminer au préalable si ladite plainte se rapporte à une instance de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, exploitation, ou maltraitance.
3. Crosse Canada est tenue de se conformer à toutes les exigences en matière de signalement et de divulgation indiquées par le Ministère du Sport et des personnes handicapées et, le cas échéant, de n'importe quel instance gouvernementale, corps policier local, ou agence de protection de l'enfance.

Enquête

4. Les plaintes dans le cadre desquelles est identifié un élément de discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, exploitation ou maltraitance vont continuer d'être abordées conformément au(x) processus applicables de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*. En plus, la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport, selon le cas, peut également désigner un enquêteur pour mener une enquête sur les allégations.
5. The l'enquêteur doit être une tierce partie indépendante ayant une expertise dans les enquêtes relatives aux plaintes de harcèlement. L'enquêteur ne doit pas être dans une situation de conflits d'intérêts, et ne doit avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des Parties.
6. La législation fédérale et/ou provinciale se rapportant au harcèlement en milieu de travail peut être applicable à l'enquête si le harcèlement ciblait un travailleur dans le milieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation relative à la sécurité au travail et/ou s'entretenir avec des experts indépendants dans le domaine afin de déterminer si ladite législation s'applique à la plainte.
7. L'enquête peut se dérouler selon le format défini par l'enquêteur, dans le cadre des lois fédérales et/ou provinciales applicables. L'enquête peut inclure :
 - a) Un entretien avec le réclamant;



- b) Un exposé des faits (la perspective du réclamant) est préparé par l'enquêteur et reconnu par le réclamant;
- c) L'exposé des faits est acheminé à l'intimé;
- d) Un entretien avec l'intimé;
- e) Des entretiens avec les témoins; et
- f) Un exposé des faits (la perspective de l'intimé) est préparé par l'enquêteur et reconnu par l'intimé.

Le rapport de l'enquêteur

8. Au terme de l'enquête, l'enquêteur doit préparer un rapport qui devrait inclure un sommaire des preuves et des témoignages soumis par les Parties (y compris les deux exposés des faits, le cas échéant) et la conclusion de fait de l'enquêteur en ce qui concerne, selon la prépondérance des probabilités, la survenance ou la non-survenance d'un incident pouvant être considéré comme discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, ou maltraitance, ou une violation de quelque document que ce soit régissant l'organisation, incluant sans toutefois s'y limiter le *Code de conduite et d'éthique*.
9. Le rapport de l'enquêteur doit être soumis à l'agent de sécurité dans le sport ou à la directrice générale, selon le cas, qui doit le porter à l'attention de Crosse Canada (dans le cas où ce serait l'agent de sécurité dans le sport ou la directrice générale qui reçoit le rapport), et en acheminer des copies au réclamant et à l'intimé. Au besoin, et à la discrétion de l'agent de sécurité dans le sport, d'autres Parties intéressées peuvent recevoir un sommaire exécutif des conclusions de l'enquêteur.
10. Nonobstant ce qui précède, si l'enquêteur aboutit à la conclusion que l'incident faisant l'objet de l'enquête ne constitue pas discrimination, harcèlement, harcèlement en milieu de travail, violence en milieu de travail, harcèlement sexuel, ou maltraitance, ou une violation d'un document régissant l'organisation tel que le *Code de conduite et d'éthique*, l'enquêteur doit fournir seulement un sommaire exécutif de ses conclusions au réclamant et à l'intimé. En revanche, la version intégrale des conclusions de l'enquêteur doit être soumise à Crosse Canada.
11. Le rapport de l'enquêteur et tout sommaire exécutif y afférant doivent demeurer confidentiels une fois soumis à Crosse Canada, le réclamant, l'intimé, et toute autre Partie intéressée. Le non-respect de cette disposition pourrait donner lieu à une plainte et à l'application de mesures disciplinaires en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
12. Si l'enquêteur conclut qu'il y a des instances éventuelles d'infractions au *Code criminel*, particulièrement en lien avec le harcèlement criminel (ou la traque), proférer des menaces, voies de fait, contacts sexuels, ou exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller le réclamant de porter la plainte à l'attention de la police. L'enquêteur doit en outre aviser Crosse Canada que cette question doit être abordée par la police.
13. L'enquêteur doit également signaler à Crosse Canada de toute conclusion d'activité criminelle, auquel cas Crosse Canada peut décider s'il faut signaler ladite conclusion à la police. Crosse Canada est toutefois tenue de signaler ladite conclusion à la police si elle se rapporte au trafic de drogues ou de



substances de dopage, quelque crime sexuel que ce soit avec un/des mineur(s), une fraude à l'égard de Crosse Canada, ou quelque autre infraction que ce soit où l'omission de la signaler à la police aurait un effet nuisible sur la réputation de Crosse Canada.

14. Le président de conseil de discipline, le gestionnaire de cas, ou le conseil de discipline, selon le cas, doit examiner le rapport de l'enquêteur, en plus des documents et autres preuves reçus des Parties, avant de trancher sur la plainte.

Représailles et vengeance

15. Une personne qui dépose une plainte à Crosse Canada, ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête, ne doit en aucun cas faire l'objet de représailles ou de vengeance de la part de quelque personne ou quelque groupe que ce soit. Si qui que ce soit qui participe au processus fait face aux représailles ou à la vengeance, cette personne aura des motifs valables de présenter une plainte.

Fausse allégations

16. Une personne qui présente des allégations que l'enquêteur détermine sont malveillantes, fausses, ou motivées par des fins de représailles ou vengeance (ou qui rentrent autrement dans la définition de maltraitance) peut s'exposer à une plainte en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*. L'enquêteur peut recommander à Crosse Canada que la personne concernée soit tenue d'assumer les frais de toute enquête qui débouche sur une telle conclusion. Toute personne qui est trouvée responsable de payer lesdits frais sera automatiquement considérée comme pas en règle avec l'ACC jusqu'à ce que les frais soient remboursés intégralement, et sera barrée de tous les événements, activités, et affaires de Crosse Canada. Crosse Canada ou la personne contre laquelle les fausses allégations ont été présentées peut assumer le rôle de réclamant dans toute plainte déposée en vertu de la Section 16 des présents.

Confidentialité

17. Les renseignements obtenus à propos d'un incident ou une plainte (incluant les renseignements pouvant identifier l'une ou l'autre des Parties intéressées) doivent demeurer confidentiels, à moins que la divulgation ne s'avère nécessaire aux fins de l'enquête ou de l'application de mesures correctives, ou tel qu'exigée par la législation applicable.
18. L'enquêteur doit prendre toutes les démarches raisonnables en vue de protéger la confidentialité du réclamant, de l'intimé, et de toute autre Partie intéressée. En revanche, Crosse Canada reconnaît que le maintien de la confidentialité en ce qui concerne l'identité de l'une ou l'autre des Parties pourrait être difficile pour l'enquêteur dans la poursuite de l'enquête.