



## **RUGBY EN FAUTEUIL ROULANT CANADA (RFRC)** **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 générale pour être les premières personnes-ressources pour toutes les questions de discipline ou de plainte rapportées à RFRC en vertu de la *politique sur la discipline et les plaintes*;
  - b) «*Participants*» - Toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de RFRC, ainsi que toutes les personnes employées par RFRC, ou engagées dans des activités relatives à RFRC, 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 RFRC.
  
2. Dans la présente politique, les termes suivants ont les significations indiquées dans le *Code de conduite et d'éthique* de RFRC :
  - a) harcèlement;
  - b) discrimination;
  - c) harcèlement sexuel..
  
3. Dans la présente politique, les termes suivant ont les significations indiquées dans la *politique en matière de violence et de harcèlement* de RFRC :
  - a) violence en milieu de travail;
  - b) harcèlement en milieu de travail.
  
4. Dans la présente politique, le terme suivant a la signification indiquée dans la *politique en matière d'abus* de RFRC :
  - a) violence.

### **Raison d'être**

5. RFRC s'est engagée à éliminer tous les cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de 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 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 RFRC va enquêter à propos de ces rapports.

## Détermination et divulgation

6. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la *politique sur la discipline et les plaintes* de RFRC, 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.
7. Les incidents de harcèlement en milieu de travail et de violence en milieu de travail peuvent aussi être rapportés dans le cadre de la *politique en matière de violence et de harcèlement* de RFRC et ils doivent être traités en vertu de cette politique.
8. RFRC respectera toutes les responsabilités de divulgation et de rapport exigées par toutes les entités gouvernementales, les forces de police locales, ou les agentes de protection de l'enfance.

## Enquête

9. 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* ou la *politique en matière de violence et de harcèlement*. Cependant, le responsable de la discipline nommera aussi un enquêteur chargé de faire enquête à propos de ces allégations.
10. Cet enquêteur pourra être un représentant ou un administrateur de RFRC, 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.
11. 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.
12. 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;
  - 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; et
  - f) des déclarations de faits (selon la perspective du répondant), préparées par l'enquêteur et acceptées par le répondant.

## Rapport de l'enquêteur

13. 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.
14. 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.

15. 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 RFRC.
16. 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 RFRC que le cas devrait être référé à la police.
17. L'enquêteur doit aussi informer RFRC de toute conclusion relative à des activités criminelles. RFRC 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 RFRC, ou à toute autre infraction pour laquelle une absence de rapport nuirait à la réputation de RFRC.
18. 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**

19. Tout Participant qui soumet des allégations reconnues fausses ou sans fondement par l'enquêteur peut être passible d'une plainte en vertu de la *politique sur la discipline et les plaintes* de RFRC, dans laquelle la personne contre qui les fausses allégations ont été émises jouera le rôle de plaignant.

### **Fausse allégations**

20. Tout Participant qui soumet une plainte à RFRC, 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

### **Confidentialité**

21. 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.
22. L'enquêteur fera tous les efforts nécessaires pour préserver la confidentialité du plaignant, du répondant, et de toutes les autres parties. Cependant, RFRC reconnaît que la préservation de l'anonymat d'une quelconque partie peut s'avérer difficile pour l'enquêteur dans le cadre de son enquête.