# Définitions

1. Les termes suivants ont la signification qui leur est donnée dans la présente politique :
2. *« Président(s) du comité de discipline interne »* - Personne(s) nommée(s) par lla directrice générale pour être le premier point de contact pour toutes les questions de discipline et de plainte signalées à Football Canada, conformément à la *politique en matière de mesures disciplinaires et de plaintes.*
3. *« Personnes »* - Toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de Football Canada, ainsi que toutes les personnes employées par Football Canada ou impliquées dans des activités avec Football Canada, y compris, mais sans s'y limiter, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités et les directeurs et dirigeants de Football Canada.
4. Les termes suivants ont la signification définie dans le *Code de conduite et d'éthique* deFootball Canada :
5. Harcèlement;
6. Discrimination;
7. Harcèlement sur le lieu travail;
8. Harcèlement sexuel; et
9. Violence sur le lieu de travail.
10. Le terme suivant a la signification définie dans la *politique en matière d'abus* deFootball Canada:

a) Abus

# Objectif

1. Football Canada s'engage à éliminer tous les cas de discrimination, de harcèlement et d'abus dans le cadre de ses opérations et de ses activités. La présente politique décrit comment les personnes peuvent signaler des cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement au travail, de violence au travail, de harcèlement sexuel et d'abus, et comment Football Canada enquêtera sur ces signalements.

# Processus

1. Quand une plainte est déposée conformément à la *politique en matière de mesures disciplinaires et de plaintes* deFootball Canada, le président du comité de discipline interne doit déterminer si la plainte est liée à un cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sur le lieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus.
2. Football Canada s'acquittera de toutes les responsabilités en matière de divulgation et de rapport exigées par le ministre des Sports et des Personnes handicapées.

# Enquête

1. Les plaintes et les incidents dont il est établi qu'ils contiennent un élément de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sur le lieu de travail, de violence sur le lieu de travail, de harcèlement sexuel et d'abus continueront d'être traités par la ou les procédures décrites dans la *politique en matière de mesures disciplinaires et de plaintes*. Toutefois, le président du comité de discipline interne désignera aussi un enquêteur chargé d'examiner les allégations.
2. L'enquêteur peut être un représentant ou un directeur de Football Canada ou une tierce partie indépendante qualifiée pour enquêter sur les plaintes de harcèlement. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des parties.
3. La législation fédérale et/ou provinciale relative au harcèlement sur le lieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé contre un travailleur sur un lieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation sur la sécurité au travail et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, conformément à la législation fédérale et/ou provinciale applicable. L'enquête peut comprendre :
5. L’interrogation du plaignant;
6. Les interrogations des témoins du plaignant;
7. Exposé des faits (point de vue du plaignant) préparé par l'enquêteur et reconnu par le plaignant;
8. Exposé des faits remis au défendeur;
9. L’interrogation du défendeur;
10. Les interrogations des témoins du défendeur; et
11. Exposé des faits (point de vue du défendeur) préparé par l'enquêteur et reconnu par le défendeur.

# Rapport de l'enquêteur

1. L'enquêteur prépare et soumet un rapport dans les délais fixés par le président du comité de discipline interne, qui peut modifier ces délais conformément à la *politique en matière de mesures disciplinaires et de plaintes.*
2. Le rapport de l'enquêteur doit comprendre un résumé des preuves fournies par les parties (y compris les deux exposés des faits, le cas échéant) et les recommandations de l'enquêteur sur la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, un incident pouvant être considéré comme une discrimination, un harcèlement, un harcèlement sur le lieu de travail, une violence sur le lieu de travail, un harcèlement sexuel ou un abus s'est produit ou non.
3. Le rapport de l'enquêteur est remis aux parties en supprimant les noms et les données d'identification des témoins. La fourniture du rapport de l'enquêteur est conditionnelle à ce que les parties ne distribuent pas le rapport à une tierce partie sans l'autorisation écrite de Football Canada.
4. Si l'enquêteur estime qu'il existe des cas possibles d'infraction au *Code criminel*, en particulier en ce qui concerne le harcèlement criminel, les menaces, les voies de fait, les contacts sexuels ou l'exploitation sexuelle, l'enquêteur conseillera au plaignant de porter l'affaire à l'attention de la police. L'enquêteur informera aussi Football Canada que l'affaire doit être transmise à la police.
5. L'enquêteur doit aussi informer Football Canada de toute découverte d'activité criminelle. Football Canada peut décider de signaler ou non ces constatations à la police, mais est tenu d'informer la police en cas de constatations liées au trafic de drogues ou de matériel de dopage, à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à la fraude à l'encontre de Football Canada ou à d'autres infractions dont l'absence de signalement discréditerait Football Canada.
6. Le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, examine le rapport de l'enquêteur, ainsi que les observations des parties, avant de prendre une décision sur la plainte.

# Représailles et vengeance

1. Une personne qui dépose une plainte auprès de Football Canada ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête ne peut faire l'objet de représailles de la part d'un individu ou d'un groupe. Si une personne qui participe au processus fait l'objet de représailles, elle aura des raisons de déposer une plainte.

# Confidentialité

1. Les informations obtenues au sujet d'un incident ou d'une plainte (y compris les informations d'identification de toute personne impliquée) resteront confidentielles, à moins que leur divulgation ne soit nécessaire pour mener une enquête ou prendre des mesures correctives, ou qu'elle ne soit autrement requise par la loi.
2. L'enquêteur fera tout son possible pour préserver la confidentialité du plaignant, du défendeur et de toute autre partie. Cependant, Football Canada reconnaît que le maintien de l'anonymat d'une partie peut s'avérer difficile pour l'enquêteur au cours de l'enquête.

La présente politique fait l'objet d'une révision au moins une fois tous les trois ans.

# Date de la prochaine mise à jour : Septembre 2023

*Les politiques de Football Canada sont publiées en anglais et en français. En cas d'interprétations contradictoires, la version anglaise prévaudra.*