



Golf Canada
Suite 1, 1333 Dorval Drive, Oakville, ON L6M 4X7
905.849.9700 1.800.263.0009 info@golfcanada.ca

golfcanada.ca

AVRIL 2017

POLITIQUE DE RECONNAISSANCE ET DE PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

L'Association Royale de Golf du Canada, active sous l'appellation de Golf Canada (« Golf Canada »), s'engage à fournir un environnement sportif et de travail qui encourage les chances pour tous et interdit les pratiques discriminatoires. Golf Canada soutient le droit pour tous ses participants, membres, employés, bénévoles, directeurs, gouverneurs et administrateurs (ensemble, les « membres de Golf Canada ») de participer à toutes les activités de Golf Canada sans subir quelle que forme que ce soit de discrimination, de harcèlement ou de violence. En outre, Golf Canada insiste sur l'importance de l'élimination de la discrimination, du harcèlement et de la violence au golf comme étant un élément clé pour assurer la sécurité des jeunes participants. Un environnement sportif, qui décourage le harcèlement et la violence et qui tisse des liens fondés sur la confiance et le respect mutuel, est un environnement qui décourage les mauvais traitements aux enfants et aux jeunes et qui encourage le développement global des personnes. Pour réaliser ces objectifs, Golf Canada réagira promptement et efficacement aux plaintes ou aux signalements de discrimination, de harcèlement ou de violence.

Certains comportements qui peuvent être décrits comme étant du harcèlement ou de violence lorsqu'ils touchent un adulte peuvent constituer des mauvais traitements lorsqu'ils touchent un enfant ou un jeune quand ils sont le fait de toute personne ayant du pouvoir ou de l'autorité sur la personne victime de harcèlement. La **Politique de reconnaissance et de prévention des mauvais traitements** de Golf Canada couvre de tels comportements. Ensemble, les deux politiques s'appliquent à tout le spectre de comportements d'abus, de discrimination, de harcèlement ou de violence.

Chaque association provinciale de golf est fortement encouragée à adopter une politique semblable et à l'adapter aux exigences provinciales, régionales ou locales au besoin.

1. RAISON D'ÊTRE ET PORTÉE :

Golf Canada a pour politique de ne pas tolérer la discrimination, le harcèlement et la violence sous toutes leurs formes dans le lieu de travail de Golf Canada (comme défini ci-dessous), y compris dans le cadre de toute activité ou tout programme de Golf Canada. En conséquence, il incombe à tout le personnel de Golf Canada (membres du personnel temporaires ou à temps plein, bénévoles, officiels, partenaires, gouverneurs, parents et tuteurs) de faire tous les efforts raisonnables pour préserver cet engagement. De manière spécifique, s'abstenir d'adopter un comportement de discrimination ou de harcèlement, s'abstenir d'adopter un comportement violent, suivre les directives de politique locale ou nationale pour signaler ou répondre aux plaintes concernant la

discrimination, le harcèlement ou la violence. On s'attend à ce que les joueurs et les autres participants s'abstiennent d'adopter un comportement de discrimination, de harcèlement ou de violence et ils sont encouragés à signaler les incidents de harcèlement ou de violence.

2. DÉFINITIONS ET CLARIFICATIONS

Discrimination :

La discrimination est toute distinction, intentionnelle ou non, fondée sur des motifs interdits en vertu de la législation sur les droits de la personne, qui a pour effet d'imposer des charges, des obligations ou des inconvénients à un individu qui ne sont pas imposés aux autres, ou qui retient ou limite l'accès aux opportunités et les avantages offerts aux autres.

Une liste non exhaustive de motifs de discrimination interdits en vertu de la présente politique comprend : la couleur, le handicap, la race, l'orientation sexuelle, le sexe ou tout autre statut légalement reconnu admissible aux protections prévues en vertu de la législation applicable en matière de droits de la personne.

Harcèlement :

Le harcèlement est une forme de discrimination interdite par la législation sur les droits de la personne au Canada. Le harcèlement est défini comme s'engageant dans une conduite, des gestes ou des commentaires qui sont reconnus ou devraient raisonnablement être reconnus comme indésirables, insultants, intimidants, humiliants, blessants, malveillants, dégradants ou agressants envers un individu ou un groupe d'individus et qui créent un environnement hostile ou intimidant pour des activités de travail ou sportives, ou qui affectent négativement les conditions ou la performance au travail. Plusieurs formes de harcèlement peuvent être, mais ne sont pas nécessairement, fondées sur les motifs interdits par la loi sur les droits de la personne tels que la race, l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle et la religion. Le harcèlement peut se produire entre pairs (par exemple, de joueur à joueur du même groupe d'âges, de parent à officiel, d'entraîneur à entraîneur) ou entre une personne dans une position de pouvoir ou d'autorité et un adulte dans une position de subalterne (par exemple, d'entraîneur à joueur, d'administrateur sportif à employé). Le harcèlement comprend le harcèlement sexuel, qui est défini ci-dessous.

Le harcèlement sexuel se définit comme un comportement, des gestes ou des commentaires concernant le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, qui sont reconnus ou devraient raisonnablement être reconnus comme indésirables; ou faire une sollicitation ou une avance sexuelle lorsque la personne qui effectue la sollicitation ou l'avance est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un

avantage ou un avancement à un individu ou un groupe de personnes et la personne sait ou doit raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance est indésirable.

Voici une liste non-exhaustive d'exemples de harcèlement et de harcèlement sexuel :

- a) blagues importunes, insinuations ou taquineries à propos du corps, de l'apparence, de la race, des ancêtres, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques, etc., d'une personne;
- b) actions condescendantes, menaçantes ou punitives qui minent l'estime de soi;
- c) blagues de mauvais goût qui provoquent de la gêne ou de l'embarras, qui sont susceptible de mettre en danger la sécurité d'une personne;
- d) toute forme d'intimidation, y compris des menaces, la diffusion de rumeurs, les attaques physiques ou verbales, et l'exclusion délibérée d'un groupe;
- e) quelle que forme que ce soit de bizutage;
- f) contact physique non désiré ou qui n'est pas nécessaire, y compris le toucher, le tapotement, les pincements;
- g) conduite, commentaires, gestes ou invitations non souhaités de nature sexuelle qui causeront probablement de l'offense ou de l'humiliation, ou qui sont susceptibles, pour des motifs raisonnables, d'être perçus comme plaçant une condition de nature sexuelle sur l'emploi ou sur toute chance de formation ou d'avancement; et
- h) l'agression sexuelle ou l'agression physique.

Il est important d'observer que les comportements décrits aux articles 5 à 8, lorsqu'ils touchent un enfant ou un jeune, constituent des mauvais traitements en vertu de la loi sur la protection de l'enfance. Cela peut également s'appliquer à d'autres comportements, comme certaines pratiques de bizutage, par exemple. Dans de tels cas, les dispositions du devoir de signalement de la **Politique de reconnaissance et de prévention des mauvais traitements** s'appliquent.

Harcèlement et mauvais traitements – Différences et similitudes

	Mauvais traitements	Harcèlement
Types	Émotionnels, physiques, sexuels, négligence	Émotionnel, physique, sexuel ; peut être motivé par le racisme ou d'autres formes de préjugé
Victime	Toute personne n'ayant pas atteint l'âge de la majorité tel que déterminé par les lois provinciales et territoriales sur la protection de l'enfance; peut être de sexe masculin ou féminin	Personne de tout âge; peut être de sexe masculin ou féminin
Transgresseur	Toute personne qui a du pouvoir ou de l'autorité sur la victime et/ou qui commet un abus de confiance; peut être de sexe masculin ou féminin	Peut être un pair ou une personne ayant du pouvoir ou de l'autorité sur la victime adulte; peut être un employé ou non; peut être de sexe masculin ou féminin
Investigation	Confiée à une autorité externe; soumise à la protection de l'enfance ou à la police	Peut être faite à l'interne ou par un tiers, à moins que l'affaire soit soumise à la police dans les cas où l'on soupçonne de l'agression physique ou de l'agression sexuelle ou du harcèlement criminel (traque)
Mesures de suivi	Déterminées par les lois provinciales et territoriales sur la protection de l'enfance et le code criminel; des poursuites au civil peuvent survenir	Déterminées par les politiques de l'organisation en matière de harcèlement, le code criminel, les tribunaux du travail, une poursuite au civil, et/ou les tribunaux provinciaux du droit de la personne ; peuvent être adoptées simultanément ou seules
Philosophie	La victime n'est pas à blâmer; les transgresseurs sont responsables de leur comportement	La victime n'est pas à blâmer; les transgresseurs sont responsables de leur comportement

Ce qui n'est pas considéré comme un harcèlement

- a) Une action ou une conduite raisonnable par une personne en autorité de Golf Canada qui fait partie de sa fonction normale, même s'il existe des conséquences désagréables pour un participant ou un employé de Golf Canada (par exemple, une action disciplinaire, la gestion du rendement, des modifications aux horaires ou tâches, mise en œuvre des politiques, etc.).
- b) Différences d'opinion ou désaccords entre coparticipants.
- c) La discipline dans le cadre de l'entraînement est une partie indispensable d'un sport de haute performance et ne doit pas être confondue avec la discrimination ou le harcèlement. Cependant, il est d'une importance vitale que ceux qui sont en autorité:
 - établissent et communiquent des normes, des critères de sélection, des règles et des règlements non discriminatoires pour tous les participants;
 - veillent à ce que l'entraînement impliquant un contact physique se produise dans un contexte approprié, et seulement après que le consentement éclairé a été demandé et obtenu;
 - prennent des mesures uniformes correctives ou punitives sans discrimination basée sur des motifs prohibés ou le harcèlement; et
 - utilisent une terminologie non discriminatoire; adressent les individus par leur nom et évitent l'utilisation de l'argot dérogatoire ou des termes offensants.

Violence

- a) Le recours à la force physique d'un individu contre un autre individu, qui cause ou qui peut causer des lésions corporelles à cet individu;
- b) Une tentative d'avoir recours à la force physique contre un individu, qui cause ou qui peut causer des lésions corporelles à cet individu;
- c) Une formulation ou un comportement qu'un individu peut raisonnablement interpréter comment étant une menace d'avoir recours à la force physique d'une personne contre l'individu, qui cause ou qui peut causer des lésions corporelles à cet individu.

Lieu de travail

Le lieu de travail se définit comment étant tout lieu où se déroule des activités pendant que se déroulent toutes les affaires, activités et tous les événements de Golf Canada.



Tolérance

Si une personne en autorité sait, ou devrait raisonnablement savoir, que la discrimination, le harcèlement ou la violence peuvent avoir eu lieu et ne prend pas les mesures appropriées, la personne en autorité a toléré la discrimination ou le harcèlement et peut faire l'objet de sanctions en vertu de la présente politique. Toute personne qui est témoin ou fait l'objet d'harcèlement ou de violence, est encouragé et responsable de se manifester.

Plaignant et répondeur

La présente politique utilise le terme « plaignant » pour désigner une personne qui subit du harcèlement ou de la violence même si ce ne sont pas toutes les personnes qui subissent du harcèlement ou de la violence qui soumettent une plainte formelle. Le terme « répondeur » désigne une personne qui aurait commis l'acte de harcèlement ou de violence, ou qui fait l'objet d'une plainte.

3. RESPONSABILITÉ ET PROCÉDURE

Intervention et mesures correctives

Golf Canada a pour position que la discrimination et le harcèlement ne peuvent pas être tolérés et qu'ils ne le seront pas. La discrimination et le harcèlement sont inacceptables et causent du tort. Golf Canada reconnaît l'impact négatif grave de tous les types de discrimination et de harcèlement sur la dignité personnelle, sur la performance et le développement des personnes et des groupes, sur le plaisir du golf et, dans certains cas, sur la sécurité personnelle.

Dans un même temps, Golf Canada reconnaît que tous les incidents de discrimination et de harcèlement n'ont pas des conséquences également sérieuses. La discrimination et le harcèlement couvrent un vaste spectre de comportements, et les interventions concernant la discrimination et le harcèlement doivent être d'une gamme aussi grande dans leur portée, selon le comportement en question et capable de fournir des mesures correctives, qui soient aussi constructives. Il ne doit pas y avoir de justice sommaire ou de punitions hâtives. Le processus d'investigation et de règlement de toute plainte de discrimination et de harcèlement doit être juste pour toutes les parties, permettant une chance adéquate de présenter une défense concernant les accusations.

Golf Canada a pour position que la violence ne peut pas être tolérée et qu'elle ne le sera pas. La violence est inacceptable et elle cause du tort. Il ne doit pas y avoir de justice sommaire ou de punitions hâtives. Le processus d'investigation et de règlement de toute plainte de violence doit être juste pour toutes les parties, permettant une chance adéquate de présenter une défense concernant les accusations.

Golf Canada reconnaît l'impact négatif sérieux de tous les types de violence, y compris de la violence au foyer. Golf Canada comprend que la violence au foyer peut se transporter sur le lieu de travail. Golf Canada prendra toutes les précautions raisonnables pour protéger les employés et les participants de toute violence au foyer susceptible de les exposer à des lésions corporelles sur le lieu de travail. Les plaintes doivent être traitées en temps utile et de manière sensible, responsable et confidentielle. Il doit n'y avoir aucune tolérance quant à des mesures de représailles à l'encontre de toute partie à toute plainte. Les noms des parties et les circonstances de la plainte doivent demeurer confidentiels, sauf lorsque la divulgation est nécessaire pour les fins de l'investigation ou pour adopter des mesures disciplinaires.

Quiconque présente une plainte dont on détermine qu'elle est clairement non fondée, fausse, malveillante ou frivole s'exposera à des mesures disciplinaires.

Les procédures pour traiter les plaintes présentées à l'encontre des membres de Golf Canada se trouvent à l'**Appendice 1** de cette politique.

Nonobstant la présente politique, toute personne qui subit un harcèlement a toujours le droit de demander l'aide de sa Commission des droits de la personne de sa province ou de son territoire, même si des mesures sont prises en vertu de la présente politique.

Commissaire à l'éthique de Golf Canada

Le Conseil d'administration de Golf Canada, par recommandation du chef de la direction/directeur exécutif, nommera un individu désigné comme Commissaire à l'éthique de Golf Canada aux fins de la présente politique.

Le rôle du Commissaire à l'éthique de Golf Canada :

- recevoir des informations sur les plaintes déposées concernant la discrimination, le harcèlement et la violence;
 - faciliter le processus de présentation des plaintes;
 - fournir un soutien aux personnes ayant des questions ou des préoccupations au sujet de l'application de cette politique;
 - lorsqu'approprié, présenter d'autres formes de règlement des différends, telles que la facilitation, la médiation ou d'autres types de résolution d'information;
 - nommer un enquêteur pour enquêter toute plainte formelle; et
 - faire rapport annuellement au Conseil d'administration de Golf Canada.
-

Si la personne nommée Commissaire à l'éthique de Golf Canada a été impliquée dans la question en raison d'une allégation de harcèlement ou si un plaignant ne souhaite pas déposer une plainte auprès du Commissaire à l'éthique de Golf Canada, le président de Golf Canada ou son représentant désigné a le pouvoir de nommer une personne pour agir en qualité d'ombudsman pour s'occuper de cette plainte, comme prévu à l'Appendice 1 de la présente politique.

Devoir de signaler

Les membres de Golf Canada sont tenus de signaler rapidement tout comportement qu'ils savent peut constituer la discrimination, le harcèlement ou la violence. Cela inclut les situations où la discrimination, le harcèlement ou la violence est soupçonné ou répandus, en appréciant que les individus victimes de discrimination, de harcèlement ou de violence sont souvent réticents à le signaler.

Il incombe à tout le personnel de Golf Canada de voir à la sécurité des collègues de travail. Tout membre du personnel qui prend connaissance de violence au foyer à l'encontre d'un collègue qui risque d'exposer ce membre du personnel à des blessures corporelles doit prendre toutes les mesures de protection raisonnables dans les circonstances pour la protection du membre du personnel. Tous les cas de violence au foyer doivent être signalés et traités avec sensibilité.

Pour la procédure détaillée, voir l'Appendice 1

NON-RESPECT : Voir l'Appendice 1

APPENDICE 1

PROCÉDURES DE PLAINTE – RECONNAISSANCE ET PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

Remarque : *Pour une question d'ordre pratique, la présente politique utilise le terme « plaignant » pour désigner une personne qui subit de la discrimination, du harcèlement ou de la violence même si ce ne sont pas toutes les personnes qui subissent de la discrimination, du harcèlement ou de la violence qui soumettent une plainte formelle. Le terme « répondeur » désigne une personne qui aurait commis l'acte de discrimination, de harcèlement ou de violence.*

APPLICATION

1. Ces procédures s'appliquent à tous les participants, compétiteurs, membres, bénévoles, directeurs, gouverneurs et administrateurs de Golf Canada (ensemble, les « membres de Golf Canada »). Elles s'appliquent à la discrimination, au harcèlement ou à la violence susceptible de survenir pendant toutes les affaires, activités et événements de Golf Canada.
2. Ces procédures ne s'appliquent pas à la discrimination, au harcèlement ou à la violence susceptible de survenir au sein des associations provinciales de golf de Golf Canada. Il incombe aux associations provinciales de golf d'adopter et de mettre en œuvre des procédures semblables aux, et compatibles avec, les présentes procédures pour traiter les questions de discrimination, de harcèlement ou de violence dans leurs territoires de compétence respectifs.

SIGNALER LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT OU LA VIOLENCE

3. Une personne qui subit de la discrimination, du harcèlement ou de la violence est encouragée à faire savoir à la personne responsable de la conduite que son comportement est inopportun, offensant et contraire aux politiques de Golf Canada. Cela peut se faire avec l'aide d'un membre des Ressources humaines de Golf Canada ou du Commissaire à l'éthique de Golf Canada qui peut aider à préparer le plaignant pour une conversation significative.
 4. S'il n'est pas possible d'affronter la personne responsable de la conduite, ou si ce n'est pas pratique dans les circonstances, ou si après avoir confronté la personne responsable de la conduite, le harcèlement ou la violence continue, la personne victime de la discrimination, du harcèlement ou de la violence (le plaignant) devrait demander à rencontrer un représentant de Golf Canada. Pour les fins de la présente politique, un « représentant » est quiconque occupe une position d'autorité au sein de Golf Canada, y compris le chef de la direction/directeur exécutif, le président de Golf Canada, un Commissaire à l'éthique de Golf Canada, un
-



membre des Ressources humaines de Golf Canada, tous les superviseurs et gestionnaires, et tous les membres du Conseil d'administration de Golf Canada. Une fois qu'il a été contacté par un plaignant, le représentant a pour rôle d'agir d'une manière neutre et impartiale en recevant la plainte et en évaluant les mesures appropriées.

5. Si, après la réunion avec un représentant, le plaignant souhaite déposer une plainte formelle, la question sera renvoyée au Commissaire à l'éthique de Golf Canada pour un examen plus approfondi.
6. Lorsqu'une personne observe ou croit qu'un participant de Golf Canada a vécu ou subi la discrimination, le harcèlement ou la violence, cette personne est tenue de signaler cette croyance immédiatement à un représentant de Golf Canada. Le représentant doit alors rencontrer la personne qui aurait subi la discrimination, le harcèlement ou la violence et procéder conformément à ces procédures. Si possible, le représentant devrait demander à un membre des Ressources humaines à Golf Canada ou au Commissaire à l'éthique d'assister à la réunion.
7. Lorsqu'un représentant croit qu'il y a suffisamment de preuves pour justifier qu'une plainte formelle soit déposée, mais que le plaignant ne le souhaite pas, le représentant doit renvoyer l'affaire au Commissaire à l'éthique de Golf Canada pour un examen plus approfondi qui peut inclure la présentation d'une plainte officielle.
8. Nonobstant ce qui précède, un plaignant (ou un représentant conformément à l'article 7 ci-dessus ou le président du Comité de vérification et de gestion du risque conformément à la Politique de dénonciation des mauvais traitements) peut demander qu'une plainte soit adressée au président de Golf Canada ou à son représentant. Le président de Golf Canada ou son représentant désigné aura le pouvoir de nommer une personne pour agir en qualité d'ombudsman pour s'occuper de cette plainte et, aux fins de la présente politique, toute référence au « Commissaire à l'éthique » est considérée comme un agent d'ombudsman aux fins d'une telle enquête.

PROCÉDURE DE PLAINTE

9. À la suite de la rencontre encore un plaignant et un membre des Ressources humaines à Golf Canada ou le Commissaire à l'éthique, quatre résultats sont possibles :
 - a) Il peut être déterminé que la conduite ne constitue pas du harcèlement ou de la violence tel que défini dans la présente politique, auquel cas l'affaire est classée;
-

- b) Le plaignant peut chercher à obtenir une résolution informelle de la plainte, auquel cas un médiateur, qui aura reçu l'aval du plaignant et du répondeur, aidera les deux parties à négocier ou obtiendra par médiation une résolution acceptable de la plainte. Si la résolution informelle produit un résultat acceptable pour les deux parties, le Commissaire à l'éthique de Golf Canada rédigera par écrit qu'une plainte a été déposée et a été réglée de manière informelle à la satisfaction des deux parties et ne prendra aucune autre mesure. Si la résolution ne satisfait pas le plaignant ou si le plaignant et le répondeur ne peuvent pas s'entendre sur un médiateur, le plaignant réserve l'option de présenter une plainte écrite officielle;
- c) Le plaignant peut décider de déposer une plainte écrite formelle, auquel cas le Commissaire à l'éthique de Golf Canada recevra la plainte écrite et avisera le plaignant que le défendeur recevra sans délai une copie de la plainte écrite. Dans la mesure où l'information est connue par le plaignant, la plainte écrite doit énoncer : le(s) nom(s) du (des) plaignant(s) et ses coordonnées; le nom de la personne présumée avoir commis le harcèlement (le répondeur), son poste et ses coordonnées; tout témoin de l'incident et ses coordonnées; les détails du ou des incidents, y compris la date, la fréquence et l'endroit; et toute documentation à l'appui.

Le répondeur aura l'opportunité de fournir une réponse écrite à la plainte, et la réponse doit être fournie au Commissaire à l'éthique de Golf Canada.

- d) Si le plaignant ne souhaite pas déposer une plainte formelle, mais le membre des Ressources humaines à Golf Canada ou le Commissaire à l'éthique décide qu'il y a lieu de mener une enquête, le Commissaire à l'éthique de Golf Canada décidera si le harcèlement allégué est suffisamment grave pour justifier la présentation d'une plainte écrite formelle, même si cela est contraire aux souhaits du plaignant.

Lorsque le Commissaire à l'éthique de Golf Canada décide que la preuve et l'ensemble des circonstances donnent lieu à une plainte écrite formelle, le Commissaire à l'éthique de Golf Canada déposera une plainte écrite officielle et, sans délai, fournir une copie de la plainte à la plaignante et au répondeur.

Si le plaignant ne souhaite pas soumettre une plainte officielle et que le Commissaire à l'éthique de Golf Canada choisit de poursuivre la plainte en vertu du présent article, l'identité du plaignant ne sera pas divulguée au répondeur sans avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite du plaignant, sauf si la divulgation est requise par la loi, ou pour protéger la sécurité de l'individu ou d'autrui.

10. Dans le cas où le chef de la direction/directeur exécutif est le répondeur :



- a) La plainte doit être immédiatement signalée au Conseil d'administration de Golf Canada.
- b) Dans le cas où les parties souhaiteraient obtenir une résolution informelle de la plainte, un administrateur, un directeur ou un gouverneur de Golf Canada seront appelés à jouer le rôle de médiateur de la discussion.
- c) Si une plainte officielle est déposée, le Conseil d'administration de Golf Canada surveillera le processus d'enquête comme indiqué ci-dessous.

ENQUÊTE DE PLAINTES

11. Lorsqu'une plainte écrite officielle est reçue, le Commissaire à l'éthique de Golf Canada entreprendra une enquête ou, à sa discrétion, peut nommer une autre personne externe qualifiée pour agir comme enquêteur (le Commissaire à l'éthique ou l'enquêteur désigné, selon le cas, sera appelé ci-après l'« enquêteur ») pour mener une enquête préliminaire sur la plainte.
 12. L'enquêteur peut demander à toute personne de répondre à toute question et de fournir tout document, papier, note et autre documentation pertinente à l'enquête.
 13. L'enquêteur mènera l'investigation en temps voulu et à la fin de l'investigation, il soumettra un rapport écrit (le « Rapport d'enquête ») (i) au Commissaire à l'éthique de Golf Canada si l'investigateur n'est pas le Commissaire à l'éthique, ou (ii) au président de Golf Canada (si le participant de Golf Canada est autre qu'un employé) ou au chef de la direction/directeur exécutif (dans le cas d'un employé), si, dans l'un ou l'autre cas, l'enquêteur est le Commissaire à l'éthique. Le Rapport d'enquête comprendra (i) la documentation déposée par les deux parties; (ii) un résumé des faits pertinents, et (iii) les constatations de fait nécessaires pour arriver à une conclusion quant à la question de savoir si la discrimination ou le harcèlement s'est produit.
 14. Avant l'émission du rapport d'enquête, le répondeur doit avoir la possibilité de répondre aux allégations. Si le répondeur refuse de le faire ou ne répond pas dans les délais prévus, le rapport d'enquête peut néanmoins être émis. Un défendeur peut se prévaloir de toute défense légale reconnue en vertu des droits de la personne applicables.
 15. Lors de la publication du rapport d'enquête, le Commissaire à l'éthique de Golf Canada fournira une copie au Conseil d'administration de Golf Canada (dans le cas d'un participant de Golf Canada autre qu'un employé) ou au chef de la direction/directeur exécutif (dans le cas d'un employé), et au plaignant et au répondeur sans délai.
-

SUSPENSION PENDANT LA DISPOSITION DE LA PLAINTÉ

16. Nonobstant toute disposition dans ces procédures, si l'enquêteur détermine dans le Rapport d'enquête que la conduite du défendeur constitue la discrimination, la violence ou le harcèlement, le président de Golf Canada (dans le cas d'un participant de Golf Canada autre qu'un employé) ou le chef de la direction/directeur exécutif (dans le cas d'un employé), à la réception du rapport, peut suspendre temporairement l'adhésion ou l'emploi du répondeur en attendant la disposition de la plainte.

DÉTERMINATIONS SUIVANT L'ENQUÊTE

17. Le Commissaire à l'éthique de Golf Canada, en collaboration avec le chef de la direction/directeur exécutif (dans le cas d'un employé) ou le président de Golf Canada (dans le cas d'un participant de Golf Canada autre qu'un employé) (dans les deux cas, ci-après dénommé « Comité d'examen »), doit déterminer si la discrimination ou le harcèlement a été établi à la lumière des constatations de fait contenues dans le Rapport d'enquête et, dans l'affirmative, la nature et les particularités de la discrimination et/ou du harcèlement.

SANCTIONS

18. Le président de Golf Canada (dans le cas d'un participant de Golf Canada autre qu'un employé) ou le chef de la direction/directeur exécutif (dans le cas d'un employé) a le droit d'imposer des sanctions, si cela est justifié.
19. Le plaignant et le répondeur ont la possibilité de présenter des soumissions au président de Golf Canada (dans le cas d'un participant de Golf Canada autre qu'un employé) ou au chef de la direction/directeur exécutif (dans le cas d'un employé) avant l'imposition de sanctions.
20. Les sanctions peuvent inclure, mais ne sont nécessairement limitées aux suivants : avertissement écrit, suspension temporaire, congédiement de son poste auprès de l'association, expulsion de l'événement/de l'activité, bannissement d'autres activités de l'association, déclaration de l'incident aux autorités.

PROCÉDURE D'APPEL

21. Le plaignant et le répondeur ont le droit d'interjeter appel de la décision et des sanctions du Comité d'examen pour les motifs suivants :
- a) que l'enquête a été menée de manière injuste ou partielle contraire aux règles de justice naturelle; ou
-

- b) que les conclusions de fait contenues dans le Rapport d'enquête (i) sont insuffisantes pour soutenir une détermination que la discrimination ou le harcèlement a été établi, ou bien (ii) aurait dû arriver à la détermination que la discrimination ou le harcèlement avait été établi.
22. Il n'y aura aucun recours contre une constatation de fait du Rapport d'enquête.
23. L'avis d'appel doit être fait par écrit au président de Golf Canada (dans le cas d'un participant de Golf Canada autre qu'un employé) ou au chef de la direction/directeur exécutif (dans le cas d'un employé) dans les quatorze jours de réception de l'avis par l'appelant de la décision du Comité d'examen concernant les sanctions, et doit indiquer les motifs précis de l'appel.
24. En cas d'appel de la décision du Comité d'examen, le Conseil d'administration de Golf Canada nommera trois personnes pour servir de comité d'appel (ci-après dénommé « Comité d'appel »). Aucun membre du Comité d'appel ne peut avoir été impliqué préalablement à la plainte ou avoir un conflit d'intérêts.
25. Le Comité d'appel régira le déroulement de l'audience dans la mesure que le comité le juge indiqué dans les circonstances, à la condition que :
- a) les membres du Comité désigneront l'un d'entre eux comme président;
 - b) un quorum sera constitué des trois membres du comité;
 - c) les parties peuvent être accompagnées d'un représentant;
 - d) l'audience est tenue en privé;
 - e) les parties recevront un avis écrit de dix (10) jours ouvrables quant au jour, heure et lieu de l'audience;
et
 - f) l'enquêteur peut assister à l'audience à la demande du comité.

RÉSULTAT DE L'APPEL

26. Les délibérations du Comité d'appel se déroulent à huis clos. Aucune autre personne ne doit être présente pendant les délibérations.
27. Le Comité d'appel, à la majorité des voix, doit :
- a) rejeter l'appel;
 - b) substituer sa propre décision à la décision en appel;
 - c) substituer une sanction à la sanction en appel; ou
 - d) remettre la plainte pour une enquête plus approfondie et/ou pour être réexaminer conformément à ses directives.
-



28. La décision du Comité d'appel est finale et exécutoire pour toutes les parties intéressées et n'est pas susceptible d'appel devant aucune cour de justice pour quelque raison que ce soit. Le Comité d'appel devra fournir des motifs pour sa disposition. Des motifs minoritaires et dissidents peuvent également être fournis.

29. Une copie des motifs doit être fournie à Golf Canada, à l'appelant et à tout répondeur dans l'appel.

TENUE DE DOSSIERS

30. Le Commissaire à l'éthique de Golf Canada conservera un registre sécuritaire de chaque rapport et plainte en vertu de la présente Politique pendant au moins deux ans. Le dossier doit contenir toute la documentation pertinente, y compris :

- a) les détails du (des) rapport(s) et/ou une copie de la (des) plainte(s);
- b) la (les) réponse(s), le cas échéant;
- c) les déclarations de témoins;
- d) les termes de toute résolution informelle, le cas échéant;
- e) le rapport d'enquête;
- f) la détermination du Comité;
- g) les sanctions imposées, le cas échéant;
- h) toute autre correspondance; et
- i) un procès-verbal des réunions du Conseil d'administration de Golf Canada.

31. Golf Canada reconnaît la nature sensible des questions de harcèlement et, en particulier, les difficultés associées à la présentation d'une plainte de harcèlement et au fait d'être accusé de harcèlement. Golf Canada reconnaît les intérêts d'à la fois le plaignant et le répondeur pour garder confidentielle toute question traitée en vertu de la présente politique, sauf lorsqu'une divulgation est requise dans le cas d'une procédure disciplinaire ou en raison de la loi. Toutes les personnes impliquées dans une plainte ou une enquête doivent être avisées que tout renseignement relatif à la plainte, à l'incident et à l'enquête sont strictement confidentiels et de ne pas discuter de l'incident ou de l'enquête entre eux, avec les témoins ou d'autres parties (à moins d'avoir besoin d'obtenir des Conseils sur leurs droits).

PAS DE REPRÉSAILLES POUR UTILISATION DE CETTE POLITIQUE

32. Tous les participants de Golf Canada ont le droit de déposer une plainte ou de faire valoir leurs droits en vertu de la présente Politique sans représailles ou menaces de représailles.
33. Des représailles contre une personne qui dépose une plainte ou qui fait valoir ses droits en vertu de la présente Politique ou qui participe à la médiation ou à une enquête en vertu de la présente politique seront traitées de la même manière que le harcèlement et seront assujetties aux mêmes mesures disciplinaires si les allégations de représailles sont confirmées.
34. Les représailles pourraient inclure :
- a) Ne pas offrir à un individu (ou à d'autres du même groupe ou ayant les mêmes caractéristiques) les possibilités offertes à d'autres;
 - b) Refuser de travailler avec un individu ou d'autres du même groupe ou ayant les mêmes caractéristiques que le plaignant; et
 - c) Manquer à l'obligation de confidentialité de la présente Politique.

PLAINTÉ ANONYME

35. En plus des procédures de plainte ci-dessus, tout participant de Golf Canada peut signaler anonymement les pratiques discriminatoires, le harcèlement ou la violence dans le cadre de la Politique de dénonciation des mauvais traitements de Golf Canada.
-



POLITIQUE DE RECONNAISSANCE ET DE PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

PAGE DE SIGNATURE

Par ma signature, je reconnais avoir lu la Politique de reconnaissance et de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence en son intégralité. Je reconnais ma compréhension des politiques et procédures. J'accepte de respecter les politiques et les procédures lorsque je représente les affaires de Golf Canada.

Nom de l'employé (en lettres moulées)

Signature de l'employé

Date

Remarque : Une copie signée de la présente doit être retournée au Service des Ressources humaines de Golf Canada
