



Exemples de questions pour les entrevues d'enquête sur les plaintes pour discrimination

Lignes directrices pour les questions d'entrevue

Les questions doivent être préparées à l'avance, à l'étape de la planification, même si d'autres s'ajouteront au cours de l'enquête à mesure que les éléments de preuve et les renseignements seront obtenus. Le processus doit être souple pour éviter de laisser échapper des informations critiques.

Poser d'abord des questions fermées ou des questions de confirmation sur le contexte est une bonne façon de mettre la personne interrogée à l'aise.

Les questions plus difficiles pourront être posées plus tard. Ces questions devraient être ouvertes et formulées de manière à établir les faits sans orienter les réponses et à obtenir le plus de renseignements possible.

Voici des exemples de questions à poser selon les différentes entrevues. Ces questions sont certes une excellente base pour lancer la discussion et parler de l'essentiel, mais le plan ne doit pas s'y limiter. C'est en posant des questions d'approfondissement selon l'information obtenue que la vérité émergera.

Questions d'entrevue

Exemples de questions pour le plaignant

Le plaignant est habituellement la première personne interrogée pendant l'enquête.

1. Que s'est-il passé?
2. À quelle date et à quelle heure l'incident ou le comportement s'est-il produit? Pendant combien de temps?
3. À combien de reprises cela s'est-il passé?
4. Où cela s'est-il passé?
5. Comment cela s'est-il passé?
6. Y a-t-il des témoins? Qui? Qu'ont-ils dit? Qu'ont-ils fait?
7. Quelle est votre relation avec le mis en cause?
8. Comment avez-vous réagi à l'incident ou au comportement?
9. Qu'avez-vous dit à la suite de l'incident ou du comportement?
10. Comment le mis en cause a-t-il réagi?
11. Avez-vous signalé l'incident à quiconque autrement que par le processus de plainte? À qui? Quand? Qu'est-ce que cette ou ces personnes ont dit ou fait?
12. Avez-vous parlé de l'incident ou du comportement à quelqu'un d'autre? À qui? Quand? Qu'est-ce que cette ou ces personnes ont dit ou fait?
13. Savez-vous si le mis en cause est impliqué dans d'autres incidents?
14. Savez-vous pourquoi l'incident ou le comportement a eu lieu?
15. Connaissez-vous quelqu'un d'autre qui pourrait faire la lumière sur l'incident? Quelle information dont dispose cette personne pourrait être utile à la discussion?





16. (S'il y a eu un délai avant le signalement de l'incident) – Pourquoi y a-t-il eu un délai dans le signalement?
17. Y a-t-il des notes, des documents ou d'autres éléments de preuve qui appuient votre plainte? Le mis en cause a-t-il communiqué avec vous par écrit?
18. Comment la situation vous a-t-elle fait sentir?
19. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez me dire?
20. Comment aimeriez-vous que la situation soit traitée? Comment souhaitez-vous que le processus aboutisse?

Exemples de questions pour les témoins

La prochaine étape du processus consiste à interroger les témoins de l'incident. Les témoins peuvent aider à corroborer ou à réfuter les détails rapportés par le plaignant, ainsi qu'à compléter ou à éclaircir le portrait de l'incident. Les témoins peuvent être présentés par le plaignant ou par le mis en cause. Il faut s'assurer de préserver la confidentialité en ne divulguant que l'information nécessaire concernant la plainte.

Voici des exemples de questions pour les témoins :

1. De quoi avez-vous été témoin?
2. À quelle date et à quelle heure l'incident ou le comportement dont vous avez été témoin s'est-il produit? Pendant combien de temps?
3. Où cela s'est-il passé?
4. Qui est concerné?
5. Qu'est-ce que chaque personne a fait et dit?
6. Y a-t-il d'autres témoins? Qui?
7. Qu'avez-vous fait après avoir été témoin de l'incident ou du comportement?
8. Avez-vous dit quelque chose aux parties en réaction à ce dont vous avez été témoin?
9. Avez-vous signalé l'incident à quiconque? À qui? Quand? Qu'est-ce que cette ou ces personnes ont dit ou fait?
10. Avez-vous parlé de l'incident ou du comportement à quelqu'un d'autre? À qui?
11. Savez-vous pourquoi l'incident ou le comportement a eu lieu?
12. Avez-vous déjà observé ce type de comportement chez le mis en cause auparavant? Si oui, quand? Que s'est-il passé?
13. Connaissez-vous quelqu'un d'autre qui pourrait faire la lumière sur l'incident?
14. Y a-t-il des notes, des documents ou d'autres éléments de preuve qui appuient votre témoignage?
15. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez me dire?

Exemples de questions pour le mis en cause

Parmi toutes les entrevues menées, celle avec la personne qui fait l'objet de la plainte, à savoir le mis en cause, sera probablement la plus délicate. Il faut veiller à ce que l'enquête se déroule sans parti pris et à faire preuve d'ouverture d'esprit pour éviter de formuler des hypothèses fondées sur l'information déjà fournie.





Voici des exemples de questions pour le mis en cause :

1. Que s'est-il passé?
2. Où étiez-vous au moment de l'incident?
- Si le mis en cause de nie pas que l'incident a eu lieu :**
3. Quand et où cela s'est-il passé?
4. Quelles circonstances ont mené à l'incident?
5. Qui d'autre est impliqué? De quelle manière?
6. Quel est votre lien ou votre relation avec le plaignant?
7. Pouvez-vous reconstituer le dialogue ou les échanges qui ont eu lieu en ordre chronologique?
8. Qu'est-ce que le plaignant a dit ou fait?
9. Y a-t-il des éléments de preuve à l'appui de ce qui s'est passé?
10. Y a-t-il quelqu'un d'autre qui pourrait avoir eu connaissance de l'incident et à qui nous devrions parler? Quelle information dont dispose cette personne pourrait être utile à la discussion?
11. Avez-vous parlé de l'incident à quelqu'un? À qui? Quand? Que leur avez-vous dit?
12. Y a-t-il des notes, des documents ou d'autres éléments de preuve qui appuient votre version des faits?
13. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez me dire? Y a-t-il autre chose dont vous aimeriez me faire part qui vous semble pertinent dans le contexte?

