

Politique relative à la discrimination et au harcèlement en milieu de travail

Update May 15, 2019

En vertu des engagements de Bobsleigh Canada Skeleton (BCS) énoncés dans la présente Politique de BCS relative à la discrimination et au harcèlement en milieu de travail (Politique), Mme Ashley Lattal a été nommée à titre de tierce partie indépendante aux termes de la présente Politique.

Mme Lattal peut être contactée directement par toute personne assujettie à la présente Politique à l'adresse suivante : ashley@lattallaw.com

Pour éviter toute ambiguïté, ce recours constitue une ressource *supplémentaire* mise à la disposition de toute personne assujettie à la présente Politique, et ce recours n'empêche pas la personne de contacter l'un ou l'autre des intervenants ou instances identifiés dans la présente Politique.

Préambule

Politique relative à la discrimination et au harcèlement en milieu de travail

1. Bobsleigh CANADA Skeleton (« BCS ») s'engage à créer et à maintenir un environnement de travail dans lequel tous les Individus sont traités avec respect et avec dignité. Chaque Individu a le droit de travailler dans un environnement qui soutient et promeut l'égalité des chances et qui interdit les pratiques discriminatoires.
2. La présente Politique s'applique aux travailleurs de BCS (« Travailleurs »), et complète et intègre la Politique de BCS relative au Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS »).
3. La présente Politique doit être interprétée et appliquée en conformité avec le CCUMS. Dans le cas de conflit entre la présente Politique et la Politique de BCS relative au CCUMS, la Politique de BCS relative au CCUMS prévaut et la présente Politique relative à la discrimination et au harcèlement en milieu de travail ne doit pas limiter ni diminuer la Politique de BCS relative au CCUMS.

Objectif

4. BCS s'engage à fournir un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement en milieu de travail.

Politique générale

5. Dans l'esprit de la présente Politique, BCS encourage le signalement de tout incident de harcèlement en milieu de travail, quelle que soit l'identité de l'auteur du harcèlement. En plus, BCS s'engage à instaurer et à suivre un processus qui est largement diffusé dans la communauté de bobsleigh/ skeleton, qui est mis à la disposition de tous les Travailleurs, et qui est facile à suivre et à appliquer.

6. Nonobstant la présente Politique, toute personne qui est ciblée par le harcèlement en milieu de travail continue de disposer du droit de chercher l'aide de sa commission provinciale des droits de la personne.

7. **Personne en autorité** : Une personne en autorité est n'importe quel Participant BCS se retrouvant en situation d'autorité, ayant des pouvoirs sur, ou ayant la confiance d'un Travailleur qui peut être victime de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail. Les personnes en autorité incluent, à titre d'exemple, les chefs d'équipe, les entraîneurs, les soigneurs, les membres du personnel médical ou paramédical, les bénévoles et les superviseurs.

8. **Le Plaignant** : Dans le cadre de la présente Politique, un Travailleur qui est victime de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail est identifié comme « le Plaignant » même dans le cas où aucune plainte officielle n'a été déposée.

Exemples de harcèlement en milieu de travail

9. Le harcèlement en milieu de travail peut emprunter différentes formes mais dans la plupart des cas il s'agit d'un comportement, d'un commentaire ou d'une exposition d'objets ou d'images qui est insultant, intimidant, blessant, humiliant, dénigrant, condescendant, malveillant, rabaissant, qui offense ou qui suscite des sentiments de malaise, d'humiliation ou de gêne pour une personne ou pour un groupe de personnes. Les exemples du harcèlement en milieu de travail peuvent inclure :

- a. Les communications hostiles, que ce soit sous forme verbale ou non verbale;
- b. Des commentaires, des blagues, des suggestions ou des taquineries importuns portant sur l'aspect, le corps, les vêtements, la race, l'âge, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. d'une personne;
- c. Des comportements condescendants, paternalistes ou dédaigneux qui nuisent à l'estime de soi, qui diminuent le rendement ou qui ont un effet préjudiciable sur les conditions de travail;
- d. Des farces ou des plaisanteries qui suscitent de la gêne, qui compromettent la sécurité d'une personne ou qui nuisent à la performance;
- e. N'importe quel comportement d'intimidation, d'exclusion ou de rites d'initiation;
- f. La tenue de propos qui perpétuent les stéréotypes;
- g. Des mesures de représailles visant à punir une personne qui a signalé la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail;
- h. Des menaces de représailles visant à dissuader une personne de signaler la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail;
- i. Des insultes ou des injures de caractère racial ou ethnique.

10. Dans un contexte d'entraînement, une discipline raisonnable est un aspect indispensable de la haute performance et ne devrait pas être comprise comme constituant de la discrimination ou du harcèlement en milieu de travail. En revanche, il est capital que les personnes en situation d'autorité :

- a. Définissent et communiquent à tous les participants des normes de rendement, des critères de sélection, des règles et des réglementations non-discriminatoires;
- b. Fassent preuve de constance et d'impartialité dans l'application de mesures correctives ou punitives;
- c. Utilisent un vocabulaire non-discriminatoire;

- d. S'adressent aux Individus par leur nom et s'abstiennent d'utiliser des surnoms argotiques, dénigrants ou autrement offensants.

11. Dans le cadre de la présente Politique, le harcèlement sexuel englobe les commentaires ou les avances sexuels importuns ou non sollicités, les demandes de faveurs sexuelles, ou d'autres lignes de conduite verbales ou physiques de caractère sexuel quand :

- a. L'acceptation ou le refus de ces comportements est utilisé pour fonder des décisions qui ont une incidence sur l'Individu;
- b. Le refus de donner suite à une demande d'ordre sexuel donne lieu à la suppression réelle d'une occasion, ou à une menace implicite ou explicite de supprimer une occasion à la suite d'un tel refus;
- c. Le comportement vise à ou a pour effet d'entraver les performances de l'Individu;
- d. Le comportement produit un environnement intimidant, hostile ou gênant.

12. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de lignes de conduite adoptées par les hommes envers les femmes, par les hommes à l'égard des autres hommes, par les femmes à l'égard des autres femmes, ou par les femmes envers les hommes. Les exemples de comportements susceptibles de constituer harcèlement sexuel incluent :

- a. La tenue de propos sexuellement dégradants pour décrire une personne;
- b. Les comportements criminels tels que le harcèlement avec menaces, ou les agressions physiques ou sexuelles ou l'abus physique ou sexuel;
- c. L'exposition d'images ou de contenus visuels offensants;
- d. Les flirts et les suggestions sexuelles importunes, les commentaires sexuels, les avances, les requêtes ou les invitations sexuelles, que ce soit direct ou explicite;
- e. Les questions ou les commentaires importuns à propos de la vie sexuelle ou de l'orientation sexuelle d'une personne;
- f. Les commentaires méprisants ou dénigrants à propos de la sexualité ou de l'orientation sexuelle d'une personne.

Obligations des responsables

13. La prévention et l'intervention sont capitaux pour obtenir un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement en milieu de travail. À ce titre, il incombe à BCS d'être une référence en la matière. Les participants BCS doivent :

- a. Communiquer l'objectif de BCS de créer et de maintenir un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement en milieu de travail, et œuvrer en vue de décourager le harcèlement en milieu de travail;
- b. Faire preuve de jugement et initier les interventions nécessaires aux termes de la présente Politique s'ils prennent conscience ou s'ils devraient être conscients que la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail a eu lieu;
- c. Faire un suivi avec la haute direction de BCS si la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail est soupçonné ou que la rumeur en court, compte tenu du fait que les personnes qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail sont souvent peu disposées à signaler l'incident.

14. La haute direction, les membres du Conseil d'administration et le chef de la direction sont tenus

de contribuer positivement au développement d'un environnement exempt de harcèlement en milieu de travail.

Le Conseil d'administration est chargé de :

- a. S'assurer que l'investigation des plaintes formelles de harcèlement en milieu de travail se déroule de manière sensible, responsable et en temps opportun;
- b. Imposer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées quand une plainte de harcèlement en milieu de travail a été étayée et ce, quel que soit le poste ou la situation d'autorité de la personne reconnue coupable;
- c. Accompagner et aider tout Travailleur qui est victime de harcèlement en milieu de travail commis par une personne qui n'est pas un employé ou un membre de BCS;
- d. S'assurer que la présente Politique est publiée dans le site web et que les informations sont incluses dans un Manuel;
- e. Nommer des comités d'examen de cas et des comités d'appel et fournir les ressources et les soutiens dont ont besoin ces derniers aux fins de s'acquitter de leurs devoirs aux termes de la présente Politique;
- f. Maintenir les dossiers aux termes de la présente Politique.

15. Un Plaignant peut demander un accompagnement par le chef de la direction pour comprendre et interpréter les dispositions de la présente Politique. Le chef de la direction doit porter à l'attention du Plaignant les points suivants, entre autres :

- a. L'option de recourir à un processus informel de règlement de la plainte;
- b. Le droit de déposer une plainte écrite officielle aux termes de la présente Politique dans le cas où un processus informel de règlement serait inapproprié ou infaisable;
- c. La disponibilité de soutiens fournis par BCS;
- d. Les dispositions de confidentialité de la présente Politique;
- e. Le droit de se faire représenter par un agent de son choix à n'importe quelle étape du processus interne de BCS traitement de la plainte, incluant par un conseiller juridique, aux frais du Plaignant;
- f. Le droit de se retirer de toute action conséquente en lien avec la plainte BCS à n'importe quelle étape (même si l'investigation sur la plainte BCS se poursuit après un tel retrait);
- g. Les autres voies de recours incluant le BCIS, la commission/le tribunal des droits de la personne ou, selon le cas, la police (en vue de faire porter une accusation aux termes du **Code criminel**).

Relations sexuelles entraîneur/ athlète

16. BCS adopte le point de vue que les relations intimes et sexuelles entre les entraîneurs et les athlètes adultes, même si ce n'est pas contre la loi, sont susceptibles d'avoir des répercussions nuisibles sur l'athlète individuel concerné, sur les autres athlètes et les autres entraîneurs, et sur l'image publique de BCS.

Ainsi, BCS adopte la perspective que de telles relations soient inacceptables pour les entraîneurs qui participent ou qui aident de quelque manière que ce soit aux activités d'entraînement en lien avec l'une ou l'autre des équipes nationales ou les équipes de développement de BCS. Si une relation sexuelle est

engagée entre un athlète et un entraîneur, BCS mènera une enquête, aux termes de la présente Politique, et prendra les démarches appropriées, pouvant inclure une réaffectation ou, si cela n'est pas faisable ou approprié, une demande que l'entraîneur démissionne, ou le congédiement dudit entraîneur. Un signalement ou une plainte peut également être déposé(e) auprès du BCIS, le cas échéant, aux termes de la Politique de BCS relative au CCUMS.

Confidentialité

17. BCS comprend qu'il peut être très difficile de déposer une plainte de harcèlement en milieu de travail et qu'il peut être dévastateur d'être accusé à tort de harcèlement en milieu de travail. BCS reconnaît les intérêts du Plaignant et de l'Intimé et, dans la mesure du possible et dans toute la mesure où cela sera matériellement possible, BCS s'engage à maintenir la confidentialité tout au long du processus. En revanche, si la loi ou le CCUMS l'exige, BCS accèdera aux demandes de divulguer les informations.

Plaintes et signalements de discrimination et de harcèlement en milieu de travail

18. BCS encourage les personnes à signaler les présumés incidents de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail.

19. Les Travailleurs doivent obligatoirement signaler la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail quand ils savent ou quand ils devraient savoir qu'*un autre* Travailleur est victime de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail (sauf en certaines rares circonstances telles qu'énoncées dans le CCUMS).

Plaintes et signalements auprès du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport

20. La discrimination ou le harcèlement en milieu de travail peut constituer une contravention au CCUMS. À titre d'exemple, le harcèlement sexuel est un type de « maltraitance sexuelle » qui constitue un comportement prohibé aux termes du CCUMS. Pour de plus amples détails sur le CCUMS, veuillez vous reporter à la Politique de BCS relative au CCUMS.

21. Quand une plainte ou un signalement d'incident se rapporte à un comportement qui contrevient au CCUMS, la plainte ou le signalement d'incident doit être déposé(e) auprès du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS ») (à savoir l'organe chargé d'administrer le CCUMS et de mener des enquêtes et de mettre en application les dispositions du CCUMS).

22. À l'heure actuelle, le BCIS reçoit les plaintes et les signalements par moyen de son formulaire en ligne (<https://osic-bcis.i-sight.com/portal?lang=French>). De plus amples renseignements sur le processus de plainte sont disponibles dans le site web du BCIS (<https://commissaireintegritesport.ca/processus/aperçu>), et les services de la Ligne d'assistance du sport canadien (<https://sport-sans-abus.ca/ligne-dassistance>) sont disponibles pour un examen initial de la question et un accompagnement dans le processus de dépôt de la plainte.

23. Les plaintes et les signalements d'incidents au BCIS sont examinés et traités par le BCIS ou par le Directeur des sanctions et résultats (« DSR »), selon le cas, aux termes des politiques et des procédures du BCIS.

24. BCS doit s'assurer que toute sanction ou autre mesure imposée par le DSR, par le Tribunal de protection ou par le Comité d'appel, incluant les mesures provisoires et les résultats finaux, est appliquée

et respectée dans les limites de la compétence de BCS.

Plaintes et signalements auprès de BCS

25. Les plaintes et les signalements de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail devraient également être déposées auprès de BCS. Les articles suivants définissent les pratiques et les procédures applicables aux plaintes et aux signalements déposés auprès de BCS. Une plainte déposée auprès de BCS (et non pas auprès du BCIS) est ci-après dénommée « la plainte BCS ».

La Plainte

26. Quoique n'importe quelle personne peut signaler un cas de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail, seules les personnes touchées par la présumée discrimination ou le présumé harcèlement en milieu de travail, ou le président pour le compte de Bobsleigh CANADA Skeleton, ont le droit de déposer une plainte auprès de BCS.

27. Une plainte déposée auprès de BCS doit être par écrit et doit être signée par le Plaignant ou par le Président dans le cas où la plainte est déposée au nom de Bobsleigh CANADA Skeleton, et doit être soumise à n'importe quel autre membre du Conseil d'administration de BCS si la plainte BCS porte sur le Président.

28. La plainte BCS doit présenter les détails de l'incident de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail, incluant les faits saillants de l'incident ou des incidents, notamment les dates, les heures, les endroits, une description des gestes posés ou des propos tenus, le(s) nom(s) de l'/des auteur(s) de l'acte et de tout témoin ou observateur ou autre personne susceptible d'avoir été victime de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail. La plainte doit également indiquer toute mesure corrective prise jusqu'à date.

29. Les parties à la plainte BCS sont Bobsleigh CANADA Skeleton, l'/les Intimé(s) et le(s) Plaignant(s).

Examen de la Plainte

30. La personne chargée d'examiner et de traiter la plainte BCS (ci-après dénommé l'« **agent responsable de Bobsleigh CANADA** ») doit être le Président de Bobsleigh CANADA Skeleton, ou dans le cas où la plainte BCS porte sur le comportement du Président, un mandataire nommé par le Conseil d'administration de BCS. Le Président (ou le mandataire) peut déléguer une partie ou la totalité des responsabilités du Président (ou du mandataire) aux termes des présents (incluant le BCIS par des circonstances appropriées), sauf à une personne à l'endroit de laquelle la plainte BCS a été déposée.

Investigation de la plainte

31. L'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton peut décider de ne pas traiter la plainte BCS :
- a. Si à l'avis de l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton les faits exposés dans la plainte BCS seraient insuffisants, si étayés, pour confirmer la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail aux termes des politiques de Bobsleigh CANADA Skeleton ou
 - b. Si à l'avis de l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton, une investigation de



la plainte BCS n'accomplirait pas les fins visées par les politiques de Bobsleigh CANADA Skeleton dans les circonstances et ce, en raison d'un délai important entre les incidents allégués et le moment de dépôt de la plainte BCS.

32. Dans tous les autres cas, l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton doit examiner la plainte BCS ou nommer et fournir un mandat à un enquêteur chargé d'examiner la plainte BCS et constater les faits.
33. Avant que l'enquête ne commence, l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton doit aviser chaque Intimé de la plainte BCS et doit fournir à chaque Plaignant et à chaque Intimé une copie de la plainte écrite soumise à BCS, une copie de la présente Politique de Bobsleigh CANADA Skeleton, une copie des présentes lignes directrices, et les termes de référence de l'enquête, le cas échéant.
34. Avant que le rapport de l'enquêteur ne soit circulé, chaque Intimé doit avoir une occasion raisonnable de répondre aux allégations. Si un Intimé refuse cette occasion ou ne répond pas dans le délai spécifié, le rapport de l'enquêteur peut être circulé.
35. Tous les participants, incluant l'/les Intimé(s) sont tenus de coopérer pleinement avec toute investigation menée aux termes de la présente Politique.
36. L'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton peut s'entretenir avec l'enquêteur au cours de l'enquête, peut examiner les ébauches du rapport de l'enquêteur, peut fournir des termes de référence supplémentaires, ou peut demander des clarifications à l'enquêteur.
37. Quand une plainte ou un signalement d'incident est déposé(e) auprès de BCS et du BCIS, l'enquête menée ou arrangée par BCIS peut faire office d'enquête pour BCS (dans les circonstances appropriées). Dans un tel cas, l'enquête est soumise aux pratiques et aux procédures du BCIS plutôt que les pratiques et les procédures énoncées dans cet article en ce qui a trait aux plaintes et aux signalements d'incidents auprès de BCS.

Assistance aux Intimés

38. Un Intimé peut demander l'assistance de Bobsleigh CANADA Skeleton dans l'interprétation des dispositions de la présente Politique. Bobsleigh CANADA Skeleton doit aiguiller l'Intimé vers un conseiller sur demande, auquel cas les frais sont assumés par l'Intimé. En plus, Bobsleigh CANADA Skeleton peut proposer et expliquer la possibilité de moyens alternatifs de règlement de différends.
39. Si un l'Intimé souhaite engager un conseiller juridique à n'importe quelle étape de la plainte ou de l'appel, il peut le faire à ses propres frais.

Constats à la suite de l'enquête

1. L'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton doit trancher si, à la lumière de la constatation des faits contenue dans rapport de l'enquêteur, la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail a effectivement eu lieu, et dans l'affirmative, il doit définir la nature et les détails de la discrimination ou du harcèlement en milieu de travail qui a eu lieu.

Règlement

2. Une plainte BCS peut être réglée à n'importe quelle étape du processus. Toute entente de

[Adopted by BCS: February 20, 2023]

règlement doit être par écrit et doit être signée par toutes les parties.

Médiation

3. Bobsleigh CANADA Skeleton peut affecter un médiateur si l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton considère que la médiation est une option appropriée et que le Plaignant et l'Intimé soient disposés à engager une entente de médiation.

Sanctions disciplinaires

4. Dans les sept (7) jours de la réception du rapport de l'enquêteur, le Conseil d'administration doit examiner les recommandations de l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton et prendre une décision quant à la/aux sanction(s) appropriée(s) à inclure dans son rapport final.

5. Lors de définir et de recommander des mesures disciplinaires et correctives appropriées pour les plaintes déposées auprès de BCS mais non auprès du BCIS, l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton doit considérer toutes les sanctions appropriées en tenant compte de tous les facteurs pertinents et appropriés incluant sans toutefois s'y limiter les facteurs énoncés dans le CCUMS.

6. Quand une plainte ou un rapport a été déposé non seulement auprès de BCS mais également auprès du BCIS, BCS doit s'assurer que toutes les sanctions ou autres mesures imposées par le DSR, par le Tribunal de protection ou par le Comité d'appel, incluant les mesures provisoires et les résultats finaux, sont appliquées et respectées dans les limites des compétences de BCS.

- a. Le Plaignant doit être avisé de l'issue de la procédure et de toute mesure disciplinaire ou démarche prise par le Conseil d'administration

Motifs d'appel par l'/les Intimé(s)

- a. L'/Les Intimé(s) peu(ven)t interjeter appel devant le Conseil d'administration les constats de l'agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton en lien avec la plainte BCS, mais seulement sur la base de l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - i. L'enquête s'est déroulée d'une manière injuste ou partielle, en contravention avec les règles de la justice naturelle (sauf dans le cas où l'enquête a été menée ou arrangée par le BCIS);
 - ii. Les constatations des faits contenues dans le rapport de l'enquêteur sont insuffisantes pour justifier un constat que la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail a effectivement eu lieu (sauf dans le cas où l'enquête a été menée ou arrangée par le BCIS).
- b. Dans un appel par l'Intimé, le Plaignant doit disposer du droit de participer au processus.
- c. Aucune des constatations de faits contenues dans le rapport de l'enquêteur ne peut être portée en appel.

Motifs d'appel par le(s) plaignant(s)

- a. Le(s) Plaignants peu(ven)t interjeter appel devant le Conseil d'administration les constats de l'agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton en lien avec la plainte BCS, mais seulement sur la base de l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - i. L'enquête s'est déroulée d'une manière injuste ou partielle, en contravention avec les règles de la justice naturelle (sauf dans le cas où l'enquête a été menée ou arrangée par

- le BCIS);
- ii. Les constatations des faits contenues dans le rapport de l'enquêteur auraient dû justifier un constat que la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail a effectivement eu lieu (sauf dans le cas où l'enquête a été menée ou arrangée par le BCIS).
- b. Dans un appel par l'Intimé, le Plaignant doit disposer du droit de participer au processus d'appel.
- c. Si le Plaignant n'est pas satisfait de l'issue de l'enquête ou de l'appel, le Plaignant doit être rappelé de son droit permanent de déposer une plainte auprès de sa commission provinciale des droits de la personne.

Avis d'appel

- a. L'avis d'appel doit être soumis par écrit à Bobsleigh CANADA Skeleton dans les quatorze (14) jours de la réception par l'appelant de l'avis de la décision de Bobsleigh CANADA Skeleton en ce qui a trait aux sanctions, et l'avis d'appel doit préciser les motifs d'appel.
- b. Des copies de l'avis d'appel doivent être acheminées promptement au Président de Bobsleigh CANADA Skeleton, en supposant que ce dernier ne soit pas impliqué à titre de participant à l'affaire, et à l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton affecté à l'affaire et à toute personne autorisée à participer à titre d'Intimé à l'appel.
- c. Aucun membre du Conseil d'administration qui se retrouve impliqué de quelque manière que ce soit à la plainte ou qui se trouve autrement en situation de conflit d'intérêt ne doit participer aux délibérations ou aux décisions en lien avec l'appel.
- d. L'appel doit être entendu aux termes de la Politique relative aux appels de Bobsleigh CANADA Skeleton.
- e. Le Comité d'appel doit présenter ses constats dans un rapport au Conseil d'administration dans les dix (10) jours.
- f. Le Conseil d'administration a le droit d'accepter, de refuser ou de modifier les recommandations du comité d'appel et doit émettre un rapport écrit qui constitue la décision finale de BCS.
- g. Des copies du rapport écrit doivent être acheminées, sans délai, au Plaignant et à l'Intimé et doivent être conservées dans les dossiers avec le rapport de l'Agent responsable de Bobsleigh CANADA Skeleton et la documentation connexe.

Confidentialité

56. Dans la mesure du possible, les rapports, les plaintes, les témoignages écrits et les autres documents produits aux termes des présentes procédures doivent être conservés en confiance par Bobsleigh CANADA Skeleton. En revanche, Bobsleigh CANADA Skeleton n'est pas capable d'offrir de garanties absolues quant à la confidentialité de ces documents. Les circonstances dans lesquelles les informations sont susceptibles d'être divulguées incluent :

- a. Lorsqu'on soupçonne une activité criminelle;
- b. Quand on le juge nécessaire afin de protéger les autres personnes contre le harcèlement en milieu de travail ou la discrimination;
- c. Quand il s'avère nécessaire afin d'assurer l'équité ou la justice naturelle dans le cadre des procédures envisagées par les présentes dispositions;
- d. Dans le cadre d'une investigation menée par un organisme d'application de la loi;
- e. Aux fins de protéger les intérêts de Bobsleigh CANADA Skeleton ;
- f. Quand il s'avère nécessaire pour maintenir la conformité avec le CCUMS et avec les pratiques et les procédures du BCIS et du DSR;
- g. Lorsque la loi l'exige.