



**POLITIQUE SUR LES ENQUÊTES –  
DISCRIMINATION, INTIMIDATION, HARCÈLEMENT, VIOLENCE ET ABUS**

**ÉNONCÉ DE POLITIQUE :** Dans le cadre de son engagement 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 activités, Canada Snowboard fera enquête sur tous les incidents signalés d'un tel comportement.

<b>Catégorie de la politique :</b>	Gouvernance
<b>Pouvoir d'approbation :</b>	Conseil d'administration
<b>Bureau ou département responsable :</b>	Directeur exécutif
<b>Date d'approbation :</b>	18 juin 2019
<b>Prochaine date de révision :</b>	Annuelle
<b>Approbation de(s) date(s) de révision :</b>	Nouvelle politique en 2019
<b>Politiques connexes :</b>	Politique sur le Code de conduite et de déontologie Politique sur la discipline et les plaintes Politique sur la prévention des abus Ententes d'emploi et des athlètes

**Définitions**

1. Les termes suivants ont le sens qui leur est donné dans le *Code de conduite et de déontologie* :
  - a. Harcèlement
  - b. Discrimination
  - c. Harcèlement en milieu de travail
  - d. Harcèlement sexuel
  - e. Violence en milieu de travail.
2. Les termes suivants ont le sens qui leur est donné dans la *Politique sur la prévention des abus* :
  - a. Abus
  - b. Organisme affilié
  - c. Personnes vulnérables
  - d. Personnes.

**But**

4. La présente politique décrit comment les personnes peuvent signaler des cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel et d'abus et la façon dont Canada Snowboard et ses organismes affiliés feront enquête sur ces signalements.

**Portée et champ d'application**

5. La présente politique s'applique à toutes les personnes.

**Procédure**

**A. Détermination et divulgation**



1. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes*, le gestionnaire de cas déterminera si la plainte est liée à un cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus.
2. Canada Snowboard et ses organismes affiliés se conformeront à toutes les obligations de divulgation et de signalement exigées par toute entité gouvernementale, service de police local ou organisme de protection de l'enfance.

## **B. Enquête**

1. Les plaintes qui contiennent un élément de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel et d'abus continueront d'être traitées selon les processus décrits dans la *Politique sur la discipline et les plaintes*. Cependant, le gestionnaire de cas peut également désigner un enquêteur pour enquêter sur ces allégations.
2. L'enquêteur peut être un représentant de Canada Snowboard ou d'un organisme affilié ou peut être un tiers indépendant spécialisé dans les enquêtes. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit pas avoir de lien avec l'une des parties.
3. Les lois fédérales et/ou provinciales relatives au harcèlement en milieu de travail peuvent s'appliquer à l'enquête si le harcèlement vise un travailleur en milieu 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 n'importe quelle forme, selon la décision de l'enquêteur, guidée par toute loi fédérale ou provinciale applicable. L'enquête peut inclure :
  - a. Le plaignant interrogé;
  - b. Les témoins interrogés;
  - c. Exposé des faits (perspective du plaignant) préparé par l'enquêteur et reconnu par le plaignant;
  - d. Déclaration faite à l'intimé;
  - e. L'intimé interrogé;
  - f. Les témoins interrogés;
  - g. Exposé des faits (perspective de l'intimé) préparé par l'enquêteur et reconnu par l'intimé;

## **C. Rapport de l'enquêteur**

1. L'enquêteur préparera et soumettra un rapport qui comprendra un résumé des éléments de preuve fournis par les parties (y compris les deux exposés des faits, s'il y a lieu) et les recommandations de l'enquêteur à savoir si, selon la prépondérance des probabilités, un incident a eu lieu qui pourrait être considéré comme de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail, de la violence en milieu de travail, du harcèlement sexuel ou de l'abus.
2. Le rapport de l'enquêteur sera fourni au gestionnaire de cas qui le divulguera à sa discrétion.
3. Si l'enquêteur constate 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, il doit conseiller au plaignant de porter l'affaire devant la police. L'enquêteur informera également Canada Snowboard ou l'organisme affilié (le cas échéant) que l'affaire doit être adressée à la police.
4. L'investigateur doit également informer Canada Snowboard ou l'organisme affilié (le cas échéant) de toute constatation d'activité criminelle. Canada Snowboard ou l'organisme affilié (le cas échéant) peut décider s'il y a lieu de signaler de telles constatations à la police, mais doit informer la police s'il y a des constatations liées au trafic de drogues ou de matériel de dopage, à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à toute fraude contre Canada Snowboard ou l'organisme affilié (le cas échéant), ou à toute autre infraction où le défaut de signaler une telle situation discrédite Canada Snowboard ou l'organisme affilié (le cas échéant).



5. Le gestionnaire de cas ou le comité de discipline, selon le cas, doit examiner le rapport de l'enquêteur, en plus des observations des parties, avant de statuer sur la plainte.

**D. Représailles et rétorsions**

1. Une personne qui dépose une plainte auprès de Canada Snowboard ou d'un organisme affilié (le cas échéant), ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête, ne peut faire l'objet de représailles de la part d'aucun individu ou groupe. Si une personne qui participe au processus fait face à des représailles ou à des rétorsions, elle aura un motif pour déposer une plainte.

**E. Allégations malveillantes ou frauduleuses**

1. Toute personne qui soumet des allégations que l'enquêteur juge fausses ou sans fondement peut faire l'objet d'une plainte en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes* avec Canada Snowboard ou un organisme affilié (le cas échéant), ou la personne contre laquelle les allégations fausses ont été faites, agissant à titre de plaignant.

**F. Confidentialité**

1. L'enquêteur doit faire tous les efforts possibles pour préserver la confidentialité du plaignant, de l'intimé et de toute autre partie. Toutefois, Canada Snowboard et ses organismes affiliés reconnaissent qu'il peut être difficile pour l'enquêteur de préserver l'anonymat d'une partie pendant l'enquête.

**Annexe**

Voici un organigramme simplifié qui illustre les étapes générales de la mise en œuvre de cette politique.

**PROCESSUS DE SIGNALEMENT  
ET D'ENQUÊTE SUR LES CAS  
DE :**

discrimination, intimidation,  
harcèlement, violence et abus

