

Politique sur le harcèlement et la discrimination

Approuvée par le chef de la direction, le 7 juin 2019

Préambule

1. Nordiq Canada (NC) s'engage à offrir des occasions à tous ceux qui pratiquent le ski de fond, y compris le ski para nordique, de profiter des avantages de la participation - qu'il s'agisse de loisirs, d'interaction sociale, de conditionnement physique, de compétition, de bénévolat ou d'emploi. À ce titre, NC s'engage à fournir un milieu dans lequel chaque personne est traitée avec respect et dignité.
2. Chaque membre de NC a le droit de participer au sport sans discrimination. NC interdit strictement la discrimination illégale, y compris la discrimination fondée sur la race, la couleur, le lieu d'origine national, l'ascendance, le sexe (y compris la grossesse), les croyances religieuses, l'âge, le handicap physique ou mental, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, la situation familiale ou maritale et tout autre motif ou caractéristique protégé par la législation provinciale et territoriale pertinente des droits humains (« Caractéristiques protégées »).
3. Le harcèlement est un type de discrimination. Il est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés et par les lois sur les droits de la personne dans chaque province et territoire du Canada. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut constituer une infraction en vertu du Code criminel du Canada. Le harcèlement peut aussi être le résultat de l'intimidation. Nordiq Canada s'est engagé à créer un environnement de travail et de sport qui interdit les pratiques discriminatoires et l'intimidation. Le harcèlement et l'intimidation sont inacceptables et ne seront pas tolérés.

But

4. Le présent document a pour but d'énoncer la politique de NC sur le harcèlement et de décrire comment elle sera mise en œuvre. Le harcèlement est insultant, dégradant et intimidant.
5. La présente politique s'applique à l'ensemble des employés, dirigeants, bénévoles, entraîneurs, officiels, athlètes et membres de SFC dans le cadre des activités de l'association.

Définitions

6. Discrimination
 - a. La présente politique traite de la discrimination telle qu'elle est envisagée par les lois provinciales et territoriales applicables en matière de droits de la personne. En vertu de cette politique, la "discrimination" est un traitement différentiel fondé sur les caractéristiques protégées. Il peut également y avoir discrimination lorsqu'il existe une exigence, une qualification ou un facteur qui n'est pas discriminatoire à première vue, mais qui entraîne l'exclusion, la restriction ou la préférence d'un groupe de personnes qui sont identifiées par un motif de distinction illicite et dont on ne peut démontrer qu'il est raisonnable et justifié dans les circonstances.

7. Intimidation et harcèlement

- a. Le harcèlement peut être lié à une forme de discrimination énoncée dans la loi sur les droits de la personne, mais il n'a pas à l'être. Le harcèlement discriminatoire comprend le harcèlement lié à la race, au sexe, aux croyances religieuses, à la couleur de la peau, à l'origine nationale, à l'ascendance, au handicap, à la condition médicale ou à l'âge.
- b. L'intimidation et le harcèlement sont tout comportement qui rabaisse, gêne, humilie ou maltraite verbalement une personne et dont on sait ou dont on peut s'attendre qu'il est malvenu ou qu'il sera mal accueilli. Il n'est pas nécessaire que le comportement inapproprié ait été commis dans l'intention de harceler ou de discriminer pour qu'il constitue une enfreinte à la présente politique.
- c. Les comportements interdits comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants:
 - i. les insultes ou menaces écrites ou verbales, y compris les jurons ;
 - ii. conduite ou gestes d'intimidation ;
 - iii. les remarques, blagues et moqueries déplacées ;
 - iv. les contacts physiques non souhaités ;
 - v. le vandalisme de biens personnels ;
 - vi. abus d'autorité qui compromet le rendement ou menace la carrière d'une personne;
 - vii. les insultes à caractère racial, religieux ou ethnique ;
 - viii. les plaisanteries pratiques qui causent de la gêne ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou nuisent à son rendement ;
 - ix. agression physique ou sexuelle ;
 - x. les flirts sexuels non souhaités, les avances, les demandes de faveurs sexuelles ou les invitations, qu'elles soient indirectes ou explicites ;
 - xi. des commentaires, des insinuations, des moqueries ou des questions désagréables sur l'apparence, le corps, les vêtements, l'âge, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou la vie sexuelle d'une personne ;
 - xii. l'affichage de matériel pornographique, raciste ou autre matériel insultant ou désobligeant ;
 - xiii. le fait de lorgner, de siffler ou d'autres gestes suggestifs ou obscènes ;
 - xiv. un comportement condescendant, paternaliste ou condescendant qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit à l'environnement.
 - xv. le harcèlement sexuel peut viser des personnes du même sexe ou du sexe opposé qui s'inscrivent au registre

8. Membre national désigne:

- i. le président et les administrateurs du conseil d'administration de NC ;
- ii. les présidents et les membres des comités opérationnels de NC ;

- iii. le chef de la direction et les membres du personnel de NC, y compris le personnel contractuel, le personnel salarié et les bénévoles ;
 - iv. les athlètes, les entraîneurs et le personnel technique et de soutien qui font partie du programme des équipes nationales de ski, y compris ceux qui ont un statut temporaire pour les camps et les voyages ;
 - v. les athlètes, entraîneurs, membres du conseil d'administration et administrateurs qui font partie d'un centre d'entraînement accrédité par NC (c.-à-d. le Centre de développement de l'équipe nationale ou le Centre national de développement) ; et
 - vi. toute autre personne qui représente expressément NC ou qui est employée par NC pour des fonctions spécifiques sur une base temporaire (par exemple, les délégués techniques, lorsqu'ils sont ainsi employés pour un événement donné).
9. Membre individuel désigne une personne qui est membre de NC par l'intermédiaire de son club et/ou de sa division provinciale ou territoriale.

Remarque:

Il est reconnu qu'il peut y avoir un certain nombre de contacts physiques inhérents à l'entraînement des athlètes. Ce contact peut être lié à l'enseignement d'une nouvelle compétence, au repérage ou à d'autres questions de sécurité. Ce type de contact physique n'est pas considéré comme du harcèlement, à condition qu'il soit bien accueilli par l'athlète. Si l'athlète indique que le contact n'est pas bienvenu, il doit cesser. Dans le cas contraire, cela sera considéré comme du harcèlement.

Les superviseurs ont le droit de gérer le lieu de travail conformément aux lois, aux contrats d'emploi et aux politiques en vigueur. De même, dans le sport, les entraîneurs ont le droit de gérer leur équipe conformément aux ententes et aux politiques régissant les athlètes. Cela comprend l'imposition de mesures correctives et/ou disciplinaires, l'évaluation et la gestion du rendement, la gestion des présences, l'approbation des demandes d'absence, entre autres choses. Toutefois, le pouvoir conféré aux personnes désignées pour gérer le milieu de travail ou l'équipe n'est pas illimité et les superviseurs doivent exercer leur pouvoir de façon légitime et de bonne foi.

Représailles/Rétorsions

10. Les représailles/rétorsions sont définies comme des actions ou des comportements dirigés contre une personne qui s'est plainte d'être harcelée, qui a signalé avoir été témoin de harcèlement ou qui a de toute autre façon participé à une plainte ou une enquête sur le harcèlement. Les représailles ou rétorsions sont généralement prises dans l'intention d'intimider, de menacer, d'humilier, de venger ou de nuire au rendement ou aux conditions de travail d'une personne.

Les représailles/rétorsions peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les situations dans lesquelles se trouve une personne impliquée dans une procédure de harcèlement :

- a. s'est vu refuser ou a été menacé de se voir refuser une promotion, une formation ou d'autres possibilités ou avantages connexes (p. ex. la sélection d'une équipe) ; ou

- b. a fait l'objet de mesures disciplinaires inappropriées ou a fait l'objet de menaces de mesures disciplinaires, ou a été congédié ou a fait l'objet de menaces de congédiement.

Politique générale sur le harcèlement

11. NC ne tolérera aucune forme de harcèlement, y compris les représailles et les rétorsions.
12. NC prendra des mesures proactives pour prévenir ou décourager le harcèlement au sein de l'Association et plus généralement parmi tous les membres de l'organisation impliqués dans le ski de fond, notamment :
 - a. communiquer, diffuser et mettre l'accent sur les principes contenus dans la présente politique ;
 - b. intégrer la sensibilisation à la prévention du harcèlement et des abus dans l'orientation (ou, dans le cas des entraîneurs, des athlètes et du personnel de soutien technique, dans la formation) offerte à toutes les personnes occupant des postes de responsabilité au sein de l'Association ; et
 - c. élaborer et mettre en œuvre une procédure officielle de traitement des plaintes de harcèlement et d'enquête à appliquer au niveau national de NC.
13. Les membres de NC qui estiment avoir été harcelés recevront de l'aide et auront le droit de demander réparation au sein de l'Association sans crainte de représailles ou de rétorsions. Les membres qui estiment avoir été harcelés conservent le droit de demander de l'aide externe, y compris le recours aux commissions provinciales ou territoriales des droits de la personne, même lorsque des mesures ont été prises au sein de l'Association.
14. Les plaintes seront traitées de façon attentive, responsable, et opportune, dans le respect de la confidentialité.

Compétence en matière de politique et d'application

15. Les plaintes de harcèlement doivent être traitées au niveau de l'Association où le harcèlement est signalé (p. ex. national, division ou club membre). Si un club membre ne dispose pas d'une politique ou d'une capacité adéquate pour traiter une plainte, celle-ci sera immédiatement transmise à la division du club. Si la division n'a pas de politique adéquate en place ou n'a pas la capacité de traiter une plainte, la plainte sera immédiatement transmise à NC.*
16. La présente politique nationale doit être appliquée à l'échelle nationale par la mise en œuvre de la procédure de plainte pour harcèlement.
17. Les divisions membres de NC (c.-à-d. les organismes provinciaux et territoriaux de sport) sont tenues de mettre en œuvre cette politique en établissant des politiques semblables et uniformes au niveau de la division. Ces politiques au niveau de la division doivent être essentiellement semblables et conformes à la présente politique, en veillant à ce qu'elles respectent les exigences établies par Sport Canada pour le traitement des plaintes par des tiers indépendants et les enquêtes indépendantes menées par des tiers, parmi d'autres

exigences. De plus, les divisions devront exiger que des mesures similaires soient prises par leurs clubs membres. Les divisions membres peuvent choisir d'adopter la présente politique comme politique provinciale ou territoriale. Si un club membre n'a pas de politique adéquate en place, dans le cas d'une plainte de harcèlement ou d'intimidation, le club membre sera obligé d'utiliser la politique de la division dont il est membre.¹

18. Les membres, y compris les membres du conseil d'administration de NC, les membres des comités, le chef de la direction, le personnel, les entraîneurs, les officiels de compétition ou d'autres personnes en autorité qui sont témoins d'un comportement pouvant constituer du harcèlement ou qui sont autrement informés qu'il peut y avoir harcèlement, sont tenus de signaler ce comportement conformément à la procédure prévue ci-dessous. NC encourage le signalement de tous les incidents de harcèlement et d'intimidation.

¹ Veuillez noter que dans les cas où une division n'a pas la capacité de traiter immédiatement une plainte d'intimidation ou de harcèlement, la division peut référer la plainte à NC. Dans ce cas, la division membre devra rembourser à NC les frais de gestion de la plainte et d'enquête externe pour traiter la plainte.

Procédures De Plainte Et D'enquête En Matière De Harcèlement - Niveau National

Application des politiques

19. Les procédures et processus contenus dans cette politique s'appliquent au niveau national de NC et ne s'appliquent qu'aux membres nationaux, tels que définis au paragraphe 8.

La présente procédure de traitement des plaintes ne s'applique qu'aux allégations de harcèlement lorsque:

- a. Le plaignant et le répondant sont tous deux membres nationaux de NC ; ou
- b. le répondant est un membre national de NC et la plainte est déposée par un membre individuel.

Confidentialité

20. NC reconnaît qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'il peut être dévastateur d'être accusé à tort de harcèlement. Par conséquent, dans l'intérêt de l'équité procédurale tant pour le plaignant que pour le répondant, les procédures de plainte de harcèlement décrites dans la présente politique seront traitées de la manière la plus confidentielle possible, conformément au droit de chaque partie à un processus équitable sur le plan procédural.

21. Malgré l'importance d'un degré élevé de confidentialité dans le déroulement de la procédure, une procédure équitable exige un certain degré de transparence. Par conséquent, la décision finale du comité présidant l'audience qui a été convoqué pour examiner une plainte officielle de harcèlement doit être rendue publique. Lors de la publication des conclusions du comité d'audience, tous les efforts seront faits pour le faire avec délicatesse, y compris la suppression des noms, le cas échéant. Toutefois, NC ne peut s'engager à protéger l'identité des plaignants une fois qu'une plainte officielle est reçue.

Procédure de plainte

22. Une personne qui fait l'objet de harcèlement est encouragée à faire savoir au harceleur que son comportement est non désiré, offensant et contraire à la politique de NC.

23. Si le comportement signalé est perçu comme discriminatoire, le plaignant peut également déposer une plainte directement auprès de la Commission des droits de la personne de la province ou du territoire (ou d'un organisme apparenté).

24. S'il n'est pas possible de confronter le harceleur ou si, après l'avoir confronté, le harcèlement se poursuit, le plaignant ou le tiers qui signale un incident doit communiquer avec la personne d'un tiers indépendant (PTI) désignée à recevoir la plainte pour signaler la

plainte et comprendre le processus d'enquête. Les coordonnées des personnes-ressources du tiers indépendant actuel de NC sont fournies à l'annexe 1.

25. Dans les cas où le plaignant est une personne âgée de moins de 18 ans ou son père, sa mère ou son tuteur, et qu'il se plaint de harcèlement au sens des articles 7c ix à xiii, il sera référé directement à 27-3.
26. Si le plaignant est une personne âgée de moins de 18 ans ou son parent ou tuteur et qu'il se plaint d'une agression sexuelle ou d'une autre infraction sexuelle criminelle, la plainte sera transmise à la police locale - ou à la police qui a juridiction, en plus des étapes décrites dans cette procédure de plainte.
27. Une fois contacté par un plaignant, le rôle de la PTI est d'agir de façon neutre et impartiale en recevant la plainte et en facilitant sa résolution à l'amiable. Si la PTI désignée estime qu'elle n'est pas en mesure d'agir en cette qualité, le plaignant est renvoyé à une autre PTI. Il y a trois issues possibles au signalement initial du plaignant à la PTI :
 1. Il peut être déterminé que le comportement ne constitue pas du harcèlement au sens de la présente politique, et la question sera alors documentée et close ;
 2. Le plaignant peut décider de rechercher un règlement à l'amiable de la plainte, auquel cas la PTI peut recommander que NC aide les parties à négocier un règlement acceptable de la plainte ; ou
 3. Le plaignant peut décider de soumettre une plainte écrite officielle à la PTI, auquel cas la PTI en informera le chef de la direction de Nordiq Canada, qui en informera immédiatement la présidente du conseil d'administration de Nordiq Canada. La présidente du conseil autorisera la PTI de Nordiq Canada à nommer une personne indépendante pour enquêter sur la plainte dans les sept jours suivant sa réception. La présidente du conseil d'administration agira à titre de point de contact désigné chez Nordiq Canada pour la PTI jusqu'à la fin de l'enquête et des procédures de suivi, le cas échéant.
28. Le chef de la direction peut déterminer que la conduite alléguée dans une plainte est d'une gravité telle qu'elle justifie la suspension du membre de NC mis en cause en attendant l'audience et la décision du Comité d'audience (voir paragraphe 33).
29. La présente politique ne doit pas empêcher une personne en autorité de prendre des mesures disciplinaires immédiates et informelles en réponse à un comportement qui, à son avis, constitue un cas mineur de harcèlement, pourvu que la personne faisant l'objet de mesures disciplinaires soit informée de la nature de l'infraction et ait la possibilité de fournir des renseignements concernant cet incident. Dans de telles situations, les sanctions ne seront prises que pour une courte durée (par exemple pendant une compétition). La personne responsable doit informer par écrit le chef de la direction des circonstances, des parties en cause et du résultat dans les trois (3) jours. D'autres sanctions peuvent être appliquées après l'examen de la question conformément aux procédures énoncées dans les procédures relatives au harcèlement, aux plaintes et aux enquêtes de la présente politique.
30. L'enquêteur indépendant, nommé par la PTI en vertu de l'article 27.3, doit être une personne expérimentée en matière de harcèlement et de techniques d'enquête, et sera un professionnel externe. La PTI nommera un enquêteur par l'entremise de l'Unité des

enquêtes du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (s'il n'est pas disponible, un professionnel équivalent sera nommé). L'enquêteur choisi doit mener l'enquête en temps opportun et, à la fin de l'enquête, présenter un rapport écrit à la PTI et à la présidente du conseil de NC.

31. La prochaine étape consiste pour la PTI à convoquer un Comité d'audience. Dès réception du rapport de l'enquêteur, la PTI doit, dans les 7 jours, établir et fournir des instructions à un Comité d'audience. Le Comité d'audience est constitué comme suit : (Remarque : En cas de divergence par rapport à l'annexe A du processus de règlement des différends de NC, la présente politique l'emporte.)
 - a. Le Comité sera composé d'une ou de trois personnes qui n'auront aucune relation significative avec les parties concernées, qui n'auront eu aucun lien avec la plainte ou le différend, et qui seront libres de tout autre parti pris ou conflit réel ou perçu. La décision concernant la taille du Comité est laissée à l'entière discrétion de la PTI, qui doit s'assurer que le processus d'audience respecte les principes de justice naturelle et est équitable pour toutes les parties en ce qui concerne la procédure. La décision concernant la taille du Comité n'est pas susceptible d'appel.
 - b. Si le Comité est composé de trois personnes, les membres du Comité doivent choisir un président.
 - c. Au moins un des membres du Comité d'audience doit posséder une expérience pertinente récente en matière d'arbitrage ou d'audience et être familier avec les pratiques de harcèlement, de discrimination ou de ressources humaines.

Audience

32. The Panel Le Comité conclura l'audience dans les sept jours suivant la date de l'établissement de l'audience.
33. La procédure et la décision de l'audience doivent se dérouler dans le respect des principes fondamentaux et des règles de justice naturelle et conformément à la Politique de règlement des différends de NC. (En cas de conflit entre la présente politique et la Politique de règlement des différends et la Politique d'appel de NC, la présente politique l'emporte).
En outre:
 - a. Le plaignant et le répondant doivent tous deux être avisés suffisamment à l'avance de l'infraction reprochée et des procédures à suivre pour régler l'affaire.
 - b. Le plaignant et le répondant peuvent tous deux choisir leur propre représentant (à leurs propres frais).
 - c. Le plaignant et le répondant recevront chacun un résumé du rapport de l'enquêteur.
 - d. Le plaignant et le répondant ont tous deux droit à une audience équitable, y compris la présentation de preuves et d'observations devant le comité.
 - e. À moins que le tribunal n'en décide autrement, le plaignant doit être présent à l'audience pour répondre au rapport de l'enquêteur, témoigner et répondre aux questions du tribunal.

- f. Si, après avoir eu la possibilité raisonnable de participer à l'audience, si le plaignant ou le répondant refuse de participer, le tribunal peut toujours procéder en l'absence du plaignant ou du répondant. Si, à n'importe quel moment de la procédure, le plaignant devient réticent à poursuivre l'examen de la plainte, le chef de la direction peut, à son entière discrétion, poursuivre l'examen de la plainte conformément à la présente politique. Dans de tels cas, NC peut décider d'agir au nom du plaignant et de devenir le plaignant. Dans le cas où le chef de la direction est le répondant à la plainte, la présidente du conseil déterminera s'il y a lieu de donner suite à la plainte au nom de NC.
 - g. L'enquêteur peut assister à l'audience à la demande du Comité, mais il ne sera pas considéré comme un témoin.
34. Dès que possible, mais pas plus de sept jours après la fin de l'audience, le Comité d'audience présentera sa décision écrite, avec une copie fournie sans délai à la PTI, à la présidente du Conseil, au chef de la direction, au plaignant et au répondant. La décision comprendra les éléments suivants:
- a. un résumé des faits pertinents ;
 - b. une décision quant à savoir si le comportement en question constitue du harcèlement au sens de la présente politique ;
 - c. s'il est établi que les actes constituent du harcèlement, recommander que des mesures disciplinaires soient prises contre le répondant ; et
 - d. s'il est établi que les actes constituent du harcèlement, les mesures recommandées pour réparer ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par le plaignant ; et
 - e. s'il y a lieu, une recommandation non contraignante pour toute mesure susceptible de prévenir des situations similaires à l'avenir.
35. Si le Comité détermine que les allégations de harcèlement sont fabriquées de toutes pièces, frivoles ou vexatoires, il peut décider que des mesures disciplinaires seront prises contre le plaignant (une conclusion selon laquelle le comportement en question ne constitue pas du harcèlement n'est pas un motif suffisant pour une telle mesure contre le plaignant).

Sanction

36. Si le Comité conclut que des actes constituent du harcèlement, il doit, lorsqu'il décide des mesures disciplinaires ou correctives appropriées, tenir compte de facteurs tels que :
- a. la nature du harcèlement ;
 - b. si le harcèlement impliquait un contact physique ;
 - c. s'il s'agissait d'un incident isolé ou d'un incident répétitif ;
 - d. la nature de la relation entre le plaignant et le répondant ;
 - e. l'âge du plaignant ;
 - f. si le harceleur a été impliqué dans des incidents de harcèlement antérieurs ;
 - g. si le harceleur a admis sa responsabilité et s'il a exprimé sa volonté de changer ; et

- h. si le harceleur a exercé des représailles contre le plaignant.
37. Dans l'éventualité où le Comité conclut qu'il y a eu harcèlement, lorsqu'il détermine les sanctions disciplinaires, le Comité peut envisager les options suivantes, seules ou en combinaison, selon la gravité du harcèlement :
- a. des excuses verbales ;
 - b. des excuses écrites ;
 - c. une lettre de réprimande de NC ;
 - d. une amende ou un prélèvement ;
 - e. référence à des services de consultation ;
 - f. la perte de certains privilèges d'emploi ou d'adhésion ;
 - g. la rétrogradation ou la réduction de la rémunération d'un employé ou d'un contractuel ;
 - h. suspension temporaire d'emploi ou de contrat, avec ou sans salaire ;
 - i. cessation d'emploi ou de contrat ;
 - j. suspension de l'accréditation (p. ex. officiels, délégués techniques) pour une période déterminée ;
 - k. suspension de la compétition pour une période déterminée.
 - l. exclusion du statut de membre
 - m. publication de la décision
38. En règle générale, la décision du Comité devient un document public, mais tous les autres renseignements relatifs à la plainte et à l'enquête demeurent confidentiels.
39. Si le Comité conclut qu'il n'y a pas eu harcèlement, une copie de la décision du Comité doit être déposée au bureau national dans le dossier du harcèlement. Lorsque le Comité conclut que les allégations de harcèlement ont été fabriquées de toutes pièces, frivoles ou vexatoires, une copie de la décision du Comité ainsi que le rapport de l'enquêteur et toute preuve documentaire doivent être conservés au dossier personnel du plaignant, toute mention concernant l'identité du répondant étant rayée si ce dernier le demande.
40. Si le Comité conclut qu'il y a eu harcèlement, une copie de la décision du Comité, ainsi que le rapport de l'enquêteur et toute preuve documentaire, doit être déposée au bureau national dans le dossier du harcèlement. La décision du Comité doit également être conservée dans le dossier personnel du plaignant et du répondant. À moins que les conclusions du Comité ne soient infirmées en appel, la décision et les documents à l'appui sont conservés au dossier pendant une période de dix ans. Cette période pourrait être prolongée si des faits nouveaux et connexes indiquent qu'une telle mesure est justifiée.
41. Le défaut de se conformer à une sanction déterminée par le Comité entraînera la suspension automatique de la qualité de membre de NC jusqu'à ce que la sanction soit exécutée.
42. Nonobstant les procédures énoncées dans la présente politique, tout membre de NC qui est reconnu coupable d'une infraction criminelle impliquant l'exploitation sexuelle, l'incitation à

des contacts sexuels, les contacts sexuels ou l'agression sexuelle se verra automatiquement interdire de participer à toute activité de NC pendant une période correspondant à la durée de la peine criminelle imposée par la Cour, et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires de la part de NC conformément à cette politique.

Procédure d'appel

43. Le plaignant et le répondant ont tous deux le droit de porter en appel les conclusions du comité présidant l'audience. Les options d'appel sont expliquées au paragraphe 18 et à l'annexe C du processus de règlement des différends de Nordiq Canada.

Annexe 1: Renseignements

Rôle du tiers indépendant chargé du traitement des plaintes

- Recevoir et accuser réception de toutes les plaintes déposées en vertu de la présente politique ;
- Déterminer si la plainte est recevable conformément à l'application de la présente politique ;
- Préserver la confidentialité des plaintes dans toute la mesure du possible ;
- Faire rapport de la plainte, de l'allégation ou de la préoccupation au chef de la direction et à la présidente du conseil d'administration de Nordiq Canada ;
- Superviser la nomination et l'organisation d'un enquêteur indépendant lorsque la présente politique le justifie, recevoir le rapport d'enquête et, s'il y a lieu, convoquer le groupe d'experts tel que mentionné dans la présente politique ;
- Veiller à ce que la question soit examinée conformément aux principes de l'équité procédurale;
- Prendre toutes les précautions raisonnables pour s'assurer que le processus d'enquête et le processus de plainte se déroulent avec diligence et dans le respect des droits des personnes concernées.

M. Brian Ward – brianward@globalserve.net

Ligne d'assistance du sport canadien

Tél. et Messagerie texte

1-888-83SPORT

1-888-837-7678

Courriel

info@sport-sans-abus.ca

Site Web

<http://sport-sans-abus.ca/fr/>