

**NOTE IMPORTANTE : cette version est une traduction de la version originale anglaise.**

CENTRE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS SPORTIFS DU CANADA (CRDSC)

N° de dossier : SDRCC 19-0421

**KAILLIE HUMPHRIES**

Demanderesse

et

**BOBSLEIGH CANADA SKELETON**

Intimé

et

**TODD HAYS**

Partie affectée

**DÉCISION**

**Arbitre : L'honorable Robert P. Armstrong, c.r.**

**Avocats :**

Jeffery R.W. Rath et Katherine Newton

Avocats de la demanderesse, Kaillie Humphries

Arif Chowdhury et Vhari Storwick

Avocats de l'intimé, Bobsleigh CANADA Skeleton

James Bunting et Carlos Sayao

Avocats de la partie affectée, Todd Hays

## TABLE DES MATIÈRES

DESCRIPTION :	PAGE
I. Introduction	3
II. La plainte de M <sup>me</sup> Humphries contre l'entraîneur en chef Todd Hays	6
III. La plainte de M <sup>me</sup> Humphries contre Sarah Storey et Chris LeBihan	11
IV. L'enquête	11
V. Les conclusions de M. Hill au sujet des allégations	14
VI. Les conclusions générales de M. Hill	19
VII. L'approche de M. Hill à l'égard de l'enquête	20
VIII. L'approche de M. Hill à l'égard de la crédibilité	22
IX. Autres éléments de preuve présentés dans cet arbitrage	23
X. La position de M <sup>me</sup> Humphries	24
XI. La position de Bobsleigh Canada Skeleton	29
XII. La position de Todd Hays	40
XIII. Analyse et conclusion	41
XIV. Résultat	52
Annexe A	53
Annexe B	67
Annexe C	70
Annexe D	88

## I. INTRODUCTION

1. Kaillie Humphries a été une athlète de Bobsleigh Canada Skeleton (« BCS ») de 2002 à 2018. Elle a été championne olympique et championne du monde en bobsleigh. En ce moment elle est membre de l'équipe de bobsleigh des États-Unis.
2. En juillet 2018, M<sup>me</sup> Humphries a déposé une plainte en vertu de la Politique relative à la discrimination et au harcèlement de BCS (la « Politique DH »). Elle a allégué que durant la saison 2017-2018, elle a fait l'objet d'un comportement de la part de l'entraîneur en chef de l'équipe de BCS, Todd Hays, qui a contrevenu aux alinéas 10(a) et 10(g) de la Politique DH. M<sup>me</sup> Humphries a allégué que Sarah Storey, présidente de BCS, et Chris LeBihan, directeur de la haute performance de BCS, ont violé l'alinéa 14(b) de la Politique DH en ne prenant aucune mesure contre la présumée inconduite lorsqu'ils en ont eu connaissance. La plainte est reproduite à l'Annexe A de la présente décision.
3. Les dispositions pertinentes de la Politique DH sont les articles 2 et 9, ainsi que les alinéas 10(a), 10(g) et 14(b) de la Politique DH, qui sont ainsi libellés :
  2. BCS s'engage à assurer un environnement libre de discrimination et de harcèlement sur la base de la race, la nationalité ou les origines ethniques, la couleur de la peau, la religion, le sexe ou le genre, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, le statut familial ou les handicaps.
  9. Le harcèlement est un comportement inacceptable qui se base

sur un ou plusieurs motifs interdits qui sont offensants et dont l'auteur était conscient ou aurait dû être conscient de la nature déplacée ou importune. Le comportement peut être verbal ou physique et peut se produire une seule fois ou d'une manière répétitive ou suivie. L'auteur du harcèlement ne doit pas forcément avoir l'intention de harceler pour que le comportement soit jugé comme harcèlement.

10. Le harcèlement peut s'exprimer de différentes façons, mais de règle générale il implique un comportement, des commentaires ou des actes ou gestes qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, dégradants, malveillants, ou qui sont autrement susceptibles d'offenser, mettre mal à l'aise ou humilier une personne ou un groupe de personnes.

Les exemples de harcèlement incluent :

- a. Une communication verbale ou non verbale de nature hostile; [...]
- g. Actes de représailles visant à punir une personne qui a signalé discrimination ou harcèlement; [...]

14. La prévention et l'intervention sont des éléments clés pour réaliser un environnement de sport et de travail libre de discrimination et de harcèlement. À ce titre, BCS devrait servir de modèle de rôle positif. Les intervenants de BCS devraient : [...]

- b. Faire preuve d'un jugement solide et mettre en marche les mesures nécessaires en vertu de la présente politique, s'ils apprennent que la discrimination ou le harcèlement aurait eu lieu; [...]

4. BCS a chargé Hill Advisory Services Inc. d'effectuer une enquête au sujet des allégations. Le mandat de l'enquête constitue l'Annexe B de cette décision.

L'enquête a été dirigée par Dylan Hill de Hill Advisory Services, qui a réalisé

des entrevues téléphoniques avec M<sup>me</sup> Humphries et d'autres. Cinq autres témoins ont été interviewés par M<sup>me</sup> Gail Camille Hill, la fondatrice de Hill Advisory Services. Elle est également la mère de M. Hill.

5. Dans la plainte originale, M<sup>me</sup> Humphries demandait que soit accordée la mesure de réparation prévue à l'article 17 de la Politique DH, à savoir que M. Hays, M<sup>me</sup> Storey et M. LeBihan soient démis de leurs fonctions à BCS et fassent l'objet d'une suspension à vie de toute participation aux activités de BCS à quelque titre que ce soit.
6. À l'issue de l'enquête Hill, M. Hill a déposé un rapport qui concluait que la preuve était insuffisante pour établir une violation de la Politique DH. Le Conseil de BCS a adopté le rapport de M. Hill le 15 septembre 2019.
7. Cette affaire est maintenant soumise à mon arbitrage en vertu du paragraphe 3.4 du Code canadien de règlement des différends sportifs du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Dans la demande présentée au CRDSC le 2 octobre 2019, M<sup>me</sup> Humphries demandait les mesures de réparation suivantes :

[Traduction]

M<sup>me</sup> Humphries demandait que les conclusions du Rapport d'enquête soient annulées et que l'arbitre fournisse ses propres conclusions au sujet de la plainte pour harcèlement et abus déposée par M<sup>me</sup> Humphries, au vu des éléments de preuve présentés à l'arbitre. À titre subsidiaire, M<sup>me</sup> Humphries demandait que l'arbitre ordonne la tenue d'une nouvelle enquête, en donnant instruction à l'enquêteur d'interviewer les témoins identifiés par M<sup>me</sup> Humphries, qui étaient en mesure de corroborer sa plainte, ou en mesure de tirer des conclusions sur

sa crédibilité en corroborant une preuve de faits similaires fournie par M<sup>me</sup> Humphries au sujet de cas similaires, sinon identiques, de harcèlement, de violence verbale ou de discrimination.

8. Dans une autre demande présentée au CRDSC, datée du 5 octobre 2019, l'avocat de M<sup>me</sup> Humphries a modifié la demande originale et demandé que soit ordonnée la tenue d'une nouvelle enquête par un enquêteur indépendant.
9. À l'issue de l'audience devant moi, l'avocat de M<sup>me</sup> Humphries a indiqué que la mesure de réparation suivante était demandée :

[Traduction]

- (a) Une ordonnance annulant l'enquête Hill et la décision de l'intimé d'adopter les constatations et conclusions du rapport Hill ainsi qu'une ordonnance exigeant la tenue d'une nouvelle enquête sur la plainte pour harcèlement de la demanderesse, dirigée par un enquêteur indépendant de l'Unité d'enquêtes du CRDSC; ou
- (b) À titre subsidiaire, une ordonnance annulant l'enquête Hill et la décision de l'intimé d'adopter les constatations et conclusions du rapport Hill.

## **II. LA PLAINTÉ DE M<sup>ME</sup> HUMPHRIES CONTRE L'ENTRAÎNEUR EN CHEF TODD HAYS**

10. M<sup>me</sup> Humphries a décrit six incidents impliquant l'entraîneur en chef de l'équipe olympique de BCS, Todd Hays, au cours de la période allant de septembre 2017 à février 2018. Ces incidents sont résumés brièvement dans les paragraphes suivants.

**(i) La dispute au sujet de la sélection de l'équipe, Calgary,  
septembre – octobre 2017**

11. Le premier incident concerne une discussion entre M. Hays et M<sup>me</sup> Humphries dans une salle d'entraînement à Calgary, fin septembre ou début octobre 2017, au sujet de la sélection des athlètes de l'équipe féminine pour la Coupe du monde. M<sup>me</sup> Humphries a exprimé son désaccord avec M. Hays concernant la sélection des membres de l'équipe. A suivi une discussion échauffée, à portée d'oreille des autres membres de l'équipe, qui a mis M<sup>me</sup> Humphries mal à l'aise.

12. M<sup>me</sup> Humphries a déclaré que M. Hays et elle se criaient après chacun leur tour.

M. Hays a mis fin à la discussion en déclarant qu'il était l'entraîneur en chef et que M<sup>me</sup> Humphries devait faire ce qu'il lui disait et en prendre son parti.

13. Il n'y a pas eu de contact physique ni de menaces de la part de M. Hays.

14. Cet incident ne faisait pas partie de la plainte originale déposée par

M<sup>me</sup> Humphries. Elle s'en est apparemment souvenue lorsqu'elle a été interrogée par Dylan Hill.

**(ii) L'incident du visionnement d'un enregistrement vidéo, Park  
City, Utah, novembre 2017**

15. Pour préparer une course de Coupe du monde, M. Hays avait organisé une séance vidéo dans le bar d'un hôtel. M<sup>me</sup> Humphries a dit que M. Hays a crié après elle pendant la réunion, à cause d'un apparent désaccord sur la manière d'aborder la piste de bobsleigh à Park City, la piste d'où M. Hays est originaire. M<sup>me</sup> Humphries a dit que M. Hays a qualifié la manière dont les membres de l'équipe féminine se conduisaient de [traduction] « comportement de merde ». Elle a expliqué dans sa plainte qu'à son avis M. Hays cherchait à « nous » rabaisser, nous blesser et jouer avec nous mentalement. Elle a ajouté [traduction] : « Je pense que la situation était liée à mon appartenance à un groupe visé dans les motifs interdits [...] probablement en raison de mon sexe, car je sais que les athlètes masculins ont été traités de façon diamétralement opposée à la façon dont j'ai été traitée ».

**(iii) Winterburg, Allemagne, 6 décembre 2017 – À propos des pantalons de neige**

16. Cet incident concernait un pantalon de neige que M<sup>me</sup> Humphries devait porter sur le podium, si elle remportait une médaille, lors de la cérémonie de remise des médailles. M. Hays avait les pantalons de neige dans sa chambre d'hôtel et il a dit à M<sup>me</sup> Humphries qu'il apporterait ses pantalons et ceux d'une autre membre de l'équipe sur la piste où l'équipe s'entraînait.

17. Lorsque M<sup>me</sup> Humphries est arrivée au sommet de la piste, elle a demandé à

M. Hays où étaient les pantalons de neige. M. Hays lui a dit qu'elle devrait en parler avec Graham Richardson et elle lui a répondu que M. Richardson était en train de garer le camion et lui a rappelé qu'il (M. Hays) qui était l'entraîneur en chef. Le ton est monté. M. Hays a répondu très fort [traduction] « Ce n'est pas mon problème ». M<sup>me</sup> Humphries a dit à M. Hays d'arrêter de crier. M. Hays lui a dit qu'elle ne devrait pas s'occuper de détails insignifiants et qu'elle devrait plutôt se concentrer sur le pilotage du bobsleigh. Il a dit qu'elle aurait les pantalons et qu'elle se souciait de détails sans importance. M<sup>me</sup> Humphries a dit que les détails avaient de l'importance pour elle et pour sa performance. Elle est ensuite partie chercher M. Richardson. Elle a reçu les pantalons le lendemain.

18. M<sup>me</sup> Humphries a dit qu'elle était gênée à cause de cette altercation et qu'il y avait du monde au sommet de la piste où l'incident s'était produit.

**(iv) Igls, Autriche, 13 décembre 2017 – Séance de massage**

19. Cet incident a eu lieu avant une épreuve de Coupe du monde à Igls, en Autriche.

Chaque membre de l'équipe avait droit à 30 minutes de massage.

M<sup>me</sup> Humphries voulait 30 minutes de plus. Pour obtenir cette séance supplémentaire, elle devait demander à l'entraîneur d'intervenir. Elle a échangé des messages WhatsApp avec l'entraîneur dans lesquels elle a dit qu'elle ne se souciait pas des autres athlètes et qu'elle avait préséance.

20. Cette situation a donné lieu à une autre dispute entre M<sup>me</sup> Humphries et M. Hays. M<sup>me</sup> Humphries a rencontré M. Hays dans le bar de l'hôtel. M. Hays lui a dit qu'elle en demandait trop du personnel et de ses coéquipières. Il lui a dit qu'elle avait une attitude immature. À un moment donné, durant la discussion, elle a dit apparemment qu'elle [traduction] « se foutait » des autres membres de son équipe.
21. L'altercation dans le bar de l'hôtel a continué pendant un temps considérable. M<sup>me</sup> Humphries a dit qu'elle avait duré 90 minutes. Elle a dit qu'il y avait d'autres personnes dans le bar, dont John Morgan, un annonceur d'IBSF TV. Elle ne savait pas s'il avait entendu quelque chose, car il était à 15-20 pieds d'elle. M<sup>me</sup> Humphries a fait remarquer que M. Hays et elle [traduction] « semblaient toujours se disputer pour savoir qui avait raison et qui avait tort, mais je savais de quoi j'ai besoin pour réaliser une performance optimale ».
22. Elle a également soutenu que M. LeBihan avait essayé de forcer un massothérapeute à cesser de la soigner.

**(v) Igl, Autriche, 14 décembre 2017 – Touché de l'épaule**

23. Le lendemain de la discussion houleuse à propos de la séance de massage, M<sup>me</sup> Humphries était assise dans le lobby de l'hôtel, en train de prendre un thé. M. Hays s'est approché de M<sup>me</sup> Humphries et a posé sa main sur le muscle trapèze droit (épaule) et l'a serré à plusieurs reprises. M<sup>me</sup> Humphries a dit

qu'elle s'est éloignée – le contact a duré deux ou trois secondes et M<sup>me</sup> Humphries s'est immédiatement reculée.

**(vi) La cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques (Pyeongchang :  
2 février 2018)**

24. M<sup>me</sup> Humphries avait dénoncé un comportement inapproprié de la part de M. Hays lors de la cérémonie d'ouverture. Cette partie de la plainte originale a été retirée lors de l'audience devant moi.

**III. LA PLAINTÉ DE M<sup>ME</sup> HUMPHRIES CONTRE SARAH STOREY  
ET CHRIS LEBIHAN**

25. Comme il a été indiqué dans l'introduction, M<sup>me</sup> Humphries reprochait essentiellement à M<sup>me</sup> Storey et M. LeBihan de ne pas avoir pris les mesures appropriées concernant le comportement de M. Hays et d'avoir de ce fait contrevenu à l'alinéa 14(b) de la Politique DH.

**IV. L'ENQUÊTE**

26. La plainte écrite de M<sup>me</sup> Humphries a été remise à M. Hill, qui a réalisé trois entrevues téléphoniques avec elle le 8 mars, et les 13 et 17 avril 2019. La réponse de M. Hays à la plainte de M<sup>me</sup> Humphries a également été fournie à M. Hill et il

a interviewé M. Hays le 2 juillet 2019. M. Hill a également reçu les réponses de M<sup>me</sup> Storey et M. LeBihan aux plaintes que M<sup>me</sup> Humphries avait déposées contre eux. Ils ont été interviewés le 28 juin 2019 par M. Hill.

27.M. Hill a demandé à M<sup>me</sup> Humphries de fournir les noms de personnes [traduction] « capables de fournir des preuves directes au sujet d'allégations spécifiques ».

M<sup>me</sup> Humphries a fourni les noms suivants:

- a. Alysia Rissling – membre de l'équipe
- b. Christine DeBruin – membre de l'équipe
- c. Stephen Bosch – entraîneur
- d. Lascelles Brown – membre de l'équipe
- e. Graham Richardson – entraîneur
- f. Marcin Groszcznski – massothérapeute

28.M<sup>me</sup> DeBruin a refusé d'être interviewée. Les cinq autres personnes ont été interviewées par M<sup>me</sup> Gail Camille Hill.

29.M. Hill a produit deux documents à l'issue de cette enquête. Le premier document est une Compilation de la preuve de 75 pages. Le second document est un document de 17 pages, également intitulé Compilation de la preuve. Toutefois, il a été qualifié de Rapport final dans le cadre du présent arbitrage et constitue l'Annexe C de cette décision.

30. Dans son rapport final, M. Hill a fourni le résumé suivant de la plainte de M<sup>me</sup> Humphries contre M. Hays, M<sup>me</sup> Storey et M. LeBihan :

[Traduction]

Dans sa plainte, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que M. Hays lui a fait subir du harcèlement et de la discrimination en : l'agressant verbalement et mentalement, en la rejetant, en criant après elle, en la punissant en lui retirant des services, en hurlant

après elle et en l'intimidant durant une séance de visionnement de vidéo, en la traitant différemment des athlètes masculins, en s'emportant contre elle au sujet d'une histoire de pantalons de neige, notamment en hurlant après elle, en l'attaquant sur le plan personnel et professionnel tout en levant le ton à propos d'un conflit au sujet d'une séance de massage, en touchant et en serrant son épaule de façon importune, en favorisant d'autres athlètes et en criant après elle durant une conversation à propos de favoritisme.

Dans sa plainte contre M. LeBihan, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que celui-ci l'a harcelée en : ne faisant rien pour la protéger contre la violence verbale et mentale de M. Hays, en essayant de forcer un thérapeute à cesser de la soigner en guise de punition, et en affirmant faussement qu'il n'avait pas été mis au courant des problèmes de M<sup>me</sup> Humphries avec M. Hays.

Dans sa plainte contre M<sup>me</sup> Storey, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que celle-ci l'avait harcelée en : ne faisant rien pour la protéger contre la violence verbale et mentale de M. Hays, en lui disant [traduction] « il n'ira nulle part » en parlant de M. Hays, après qu'elle l'ait informée de ses problèmes, et en affirmant faussement qu'elle n'avait pas été mise au courant des problèmes de M<sup>me</sup> Humphries avec M. Hays.

31. M. Hill a renvoyé à deux définitions de harcèlement. La première se trouve à la page 4 de son Rapport final :

Le harcèlement est un comportement inacceptable qui se base sur un ou plusieurs motifs interdits qui sont offensants et dont l'auteur était conscient ou aurait dû être conscient de la nature déplacée ou importune. Le comportement peut être verbal ou physique et peut se produire une seule fois ou d'une manière répétitive ou suivie. L'auteur du harcèlement ne doit pas forcément avoir l'intention de harceler pour que le comportement soit jugé comme du harcèlement.

Le harcèlement peut s'exprimer de différentes façons, mais en règle générale il implique un comportement, des commentaires ou des actes ou gestes qui sont insultants, intimidants, humiliants,

blessants, dégradants, malveillants, ou qui sont autrement susceptibles d'offenser, mettre mal à l'aise ou humilier une personne ou un groupe de personnes.

32. La seconde définition de harcèlement utilisée par M. Hill se trouve à la page six du Rapport final :

Le harcèlement s'exprime de différentes façons, mais il peut être défini de façon générale comme un comportement qui comprend des commentaires, des actes ou des gestes qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, dégradants, malveillants, ou qui sont autrement susceptibles d'offenser une personne ou un groupe de personnes ou qui crée un environnement inconfortable. La Politique relative à la discrimination et au harcèlement de Bobsleigh CANADA se trouve à <https://www.bobsleighcanadaskelton.ca/fr/team/policies/>.

La Politique DH figure à l'Annexe D de cette décision.

33. Dans le Rapport final, M. Hill fait état de la preuve relative à des allégations spécifiques soulevées par M<sup>me</sup> Humphries. Il n'identifie pas les témoins qui lui ont fourni l'information.

## **V. LES CONCLUSIONS DE M. HILL AU SUJET DES ALLÉGATIONS**

### **(i) La dispute au sujet de la sélection de l'équipe – Calgary septembre-octobre 2017**

34. M. Hill a tiré les conclusions suivantes au sujet de cette question :<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> J'utilise des caractères gras aux endroits où M. Hill en a utilisé dans son Rapport

[Traduction]

**Dans sa plainte, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que M. Hays lui a fait subir du harcèlement et de la discrimination en : criant après elle au cours d'une conversation à propos de favoritisme.**

**M. Hays a nié les allégations.**

**Un témoin a déclaré qu'il a vu que M<sup>me</sup> Humphries et M. Hays avaient eu une [traduction] « longue conversation » et qu'« à un moment donné elle pleurait », mais qu'il n'a pas fait vraiment attention et qu'il n'a pas entendu leur conversation.**

**Un témoin a indiqué dans ce rapport que M. Hays a levé le ton de manière générale.**

**Deux témoins ont déclaré dans ce rapport qu'ils n'ont jamais entendu crier M. Hays.**

***L'enquêteur est d'avis que la preuve n'a pas démontré que M. Hays avait crié après M<sup>me</sup> Humphries durant une conversation à propos de favoritisme.***

**(ii) Visionnement de l'enregistrement vidéo, Park City, Utah,  
novembre 2017**

35. M. Hill a tiré les conclusions suivantes au sujet d'une séance de visionnement d'un enregistrement vidéo à Park City :

[Traduction]

**Dans sa plainte, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que M. Hays lui a fait subir du harcèlement et de la discrimination en : criant après elle et en l'intimidant durant une séance de visionnement d'un enregistrement vidéo et en la traitant**

---

différemment des athlètes masculins.

M<sup>me</sup> Humphries a déclaré [traduction] « Je pense que la situation était probablement liée à mon sexe, car je sais que les athlètes masculins ont été traités de façon radicalement différente de la façon dont j'ai été traitée [...] Si M. Hays a traité les athlètes masculins différemment, il s'agit certainement de discrimination fondée sur un motif interdit ».

**M. Hays a nié les allégations.**

**Aucun des témoins n'a déclaré que M. Hays a crié ou s'est comporté de façon abusive durant la réunion en question.**

**Un des témoins a déclaré que M. Hays avait levé le ton ou crié de manière générale, passant d'un niveau normal de 2-3 sur 10 à 7-8 sur 10. Le témoin a déclaré que M. Hays pouvait paraître intimidant en raison de sa taille physique. Le témoin a déclaré qu'il a vu M. Hays perdre son sang-froid, de manière générale.**

**Deux témoins ont déclaré qu'ils n'avaient jamais entendu crier M. Hays.**

**Un témoin a déclaré qu'elle n'a pas été témoin d'expression de colère ou de comportement abusif de la part de M. Hays, et qu'elle ne le trouve pas intimidant.**

**Un témoin a déclaré que M<sup>me</sup> Humphries et M. Hays ne se sont jamais entendus. Le témoin a déclaré que M<sup>me</sup> Humphries avait une attitude défensive et caustique lorsqu'elle répondait à M. Hays.**

*L'enquêteur est d'avis que la preuve n'a pas démontré que M. Hays avait crié après M<sup>me</sup> Humphries et l'avait intimidée durant une séance de visionnement d'un enregistrement vidéo.*

*L'enquêteur est d'avis que M<sup>me</sup> Humphries ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve en établissant son allégation selon laquelle M. Hays l'avait traitée différemment des athlètes masculins dans ce cas. L'enquêteur est d'avis que le raisonnement de M<sup>me</sup> Humphries concernant cet élément de sa plainte était théorique, dans la mesure où elle a indiqué qu'elle estimait avoir été traitée ainsi [traduction] « probablement en raison de mon sexe » et dit que « si » M. Hays traitait les athlètes masculins différemment dans des circonstances similaires il y aurait un motif de plainte pour discrimination.*

*L'enquêteur estime que la preuve n'a pas corroboré les allégations.*

**(iii) Winterburg, Allemagne, 6 décembre 2017 – Pantalons de neige**

36. Dans son Rapport final, M. Hill tire les conclusions suivantes au sujet de l'incident ci-dessus :

[Traduction]

**Dans sa plainte, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que M. Hays** lui a fait subir du harcèlement et de la discrimination en : s'emportant contre elle au sujet d'une histoire de pantalons de neige, et qu'il a notamment crié après elle.

**M. Hays a nié** les allégations.

**Aucun des témoins n'a déclaré** avoir été témoin de la conversation directement, quoique l'un d'eux ait dit qu'il a entendu M<sup>me</sup> Humphries et M. Hays crier l'un contre l'autre.

*L'enquêteur est d'avis que la preuve n'a pas démontré que M. Hays s'est emporté contre M<sup>me</sup> Humphries au sujet d'une histoire de pantalons de neige, en criant après elle notamment.*

**(iv) Igls, Autriche, 13 décembre 2017 - Séance de massage**

37. M. Hill a tiré les conclusions suivantes au sujet de l'incident ci-dessus:

[Traduction]

**Dans sa plainte, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que M. Hays** lui a fait subir du harcèlement et de la discrimination en : l'attaquant sur le plan personnel et professionnel en levant le ton au sujet d'un conflit concernant une séance de massage.

**M. Hays a confirmé** qu'il avait eu une conversation avec M<sup>me</sup> Humphries au sujet d'une séance de massage, mais il a nié les allégations.

**Deux témoins ont déclaré** qu'ils savaient qu'il y avait eu un conflit entre M<sup>me</sup> Humphries et M. Hays concernant une séance de massage, mais ils ne se souvenaient pas des détails.

*L'enquêteur est d'avis que la preuve n'a pas démontré que M. Hays a attaqué M<sup>me</sup> Humphries sur le plan personnel et professionnel en levant le ton au sujet d'un conflit concernant une séance de massage.*

38. Bien que ce sujet ne fasse pas l'objet d'une allégation distincte, M<sup>me</sup> Humphries a allégué que M. LeBihan avait essayé de forcer un massothérapeute à cesser de la soigner, en guise de punition. M. Hill a conclu que cette allégation n'était pas fondée.

**(v) Igl, Autriche, 14 décembre 2017 – Touché de l'épaule**

39. M. Hill a tiré les conclusions suivantes au sujet de l'incident du touché de l'épaule :

[Traduction]

**Dans sa plainte, M<sup>me</sup> Humphries allègue essentiellement que M. Hays** lui a fait subir du harcèlement et de la discrimination en : touchant et en serrant son épaule de façon importune.

**M. Hays a nié** les allégations.

**Un témoin a déclaré que** M. Hays [traduction] « entourait toujours les athlètes de ses bras pour essayer de les calmer » et que M<sup>me</sup> Humphries lui avait dit un jour que M. Hays l'avait touchée d'une façon qui ne lui avait pas plu. Le témoin n'a pas vu l'incident allégué.

*L'enquêteur est d'avis que la preuve n'a pas démontré que M. Hays a touché M<sup>me</sup> Humphries et serré son épaule de façon importune.*

## VI. LES CONCLUSIONS GÉNÉRALES DE M. HILL

40. Les conclusions générales finales de M. Hill se trouvent aux pages 16 et 17 de son

Rapport :

[Traduction]

L'enquêteur est d'avis que la preuve *n'a pas démontré que* M. Hays a crié après M<sup>me</sup> Humphries et l'a intimidée durant une séance de visionnement d'un enregistrement vidéo, l'a traitée différemment des athlètes masculins, s'est emporté contre M<sup>me</sup> Humphries au sujet d'une histoire de pantalons de neige, notamment en criant après elle, l'a attaquée sur le plan personnel et professionnel en levant le ton au sujet d'un conflit concernant une séance de massage, a touché M<sup>me</sup> Humphries et lui a touché l'épaule de façon importune ou a crié après M<sup>me</sup> Humphries durant une conversation à propos de favoritisme.

L'enquêteur est d'avis que la preuve *n'a pas démontré* que M. LeBihan : a essayé qu'un massothérapeute cesse de la soigner, en guise de punition.

L'enquêteur est d'avis que les éléments suivants *dépassent la portée* de cette enquête : les préoccupations concernant M. Hays et une éventuelle violation du Code de conduite – section n° 13 de ce rapport.

L'enquêteur est d'avis que M<sup>me</sup> Humphries ne s'est **pas acquittée du fardeau de la preuve** qui lui incombait relativement aux éléments suivants : le fait que M. Hays la traitait différemment des athlètes masculins - section n° 3, et les allégations à propos de favoritisme - section n° 20.

L'enquêteur est d'avis que la preuve *a démontré* que M<sup>me</sup> Humphries a fait part de préoccupations et d'un conflit avec M. Hays à M<sup>me</sup> Storey, M. LeBihan et d'autres. Toutefois, de l'avis de l'enquêteur, la preuve *n'a pas démontré* que M<sup>me</sup> Humphries a dit qu'elle subissait du harcèlement ou de la discrimination de la part de M. Hays, dans le contexte des politiques de BCS.

L'enquêteur est d'avis que la preuve dans ce rapport *ne démontre pas* que la seule conclusion logique et raisonnable que M. LeBihan et M<sup>me</sup> Storey auraient pu tirer (compte tenu de l'information qui leur avait été donnée concernant le conflit) était qu'une plainte avait probablement été déposée en vertu des politiques pertinentes.

Il convient de noter que des éléments de preuve ont été présentés indiquant que M<sup>me</sup> Storey a pris des mesures après avoir été mise au courant d'un certain nombre de préoccupations exprimées par M<sup>me</sup> Humphries et qu'elle a conclu que plusieurs d'entre elles étaient sans fondement.

Il convient de noter que des conflits peuvent se produire et se produisent effectivement dans de nombreux milieux de travail, et sont résolus de façon satisfaisante sans recourir à une plainte formelle ou une enquête. L'enquêteur est d'avis que la responsabilité de déposer une plainte formelle incombe à juste titre et raisonnablement à la plaignante (en l'espèce M<sup>me</sup> Humphries) et non pas à M<sup>me</sup> Storey, M. LeBihan ou qui que ce soit d'autre.

**L'enquêteur est d'avis qu'il n'y a pas eu violation de la politique pertinente.**

## **VII. L'APPROCHE DE M. HILL À L'ÉGARD DE L'ENQUÊTE**

41. M. Hill a établi les principes en matière de preuve qu'il a appliqués durant cette enquête. Ces principes se trouvent à la page trois de son Rapport final :

[Traduction]

### **Les principes de la preuve :**

Les principes suivants en matière de preuve ont été observés tout au long du processus d'enquête:

1. Le fardeau de la preuve ou charge de la preuve incombe au plaignant.

2. La norme de preuve à satisfaire est celle du droit civil, fondée sur la prépondérance des probabilités, à savoir : la prépondérance de la preuve permet de conclure raisonnablement qu'une allégation est fondée.
3. La corroboration des divers événements, soit par des témoins soit par des documents, est pertinente. Les prétentions d'une partie par rapport à une autre partie ne peuvent être admises comme des faits simplement parce qu'une partie dit qu'il en est ainsi.
4. La question de la crédibilité des témoins eux-mêmes est pertinente. Comme dans de nombreux cas il se peut qu'il n'y ait pas de témoins corroborants, il est parfois nécessaire, pour apprécier certains éléments de preuve, de déterminer qui a présenté le témoignage le plus crédible.

42. M. Hill a été appelé à témoigner devant moi. Il semble, d'après son témoignage, qu'avant de commencer à interroger les témoins, il avait conclu, d'après l'information qui lui avait été fournie, qu'à son avis il n'y avait pas eu violation de la Politique DH de BCS. Il en était venu à cette conclusion en se fondant sur le fait que la plainte [traduction] « ne montrait pas de façon précise de lien entre le comportement en question et un des motifs de discrimination interdits » dans la Politique DH. En janvier 2019, il a rencontré les officiels de BCS et leur a dit [traduction] « d'après la documentation initiale, je n'ai pas vu de lien et nous avons parlé des mesures qui devraient être prises. Nous avons décidé que j'interviewerais la demanderesse et que je lui demanderais spécifiquement d'établir le bien-fondé de sa plainte, et c'est ce que j'ai fait. » Après avoir interviewé M<sup>me</sup> Humphries, il a dit encore une fois aux officiels de BCS [traduction] « il semble que le bien-fondé de la plainte n'ait toujours pas été

établi, que voulez-vous que je fasse? » On lui a dit de continuer à recueillir des éléments de preuve. Des dispositions ont été prises pour que M<sup>me</sup> Hill puisse interviewer les cinq témoins susmentionnés. Les entrevues des cinq témoins ne l'ont pas fait changer d'avis, il pensait toujours qu'il n'avait pas été établi qu'une violation de la Politique DH avait été commise.

### **VIII. L'APPROCHE DE M. HILL À L'ÉGARD DE LA CRÉDIBILITÉ**

43. Comme il a été indiqué ci-dessus, M. Hill a cité la question de la crédibilité des témoins parmi les principes en matière de preuve « qui ont été suivis tout au long du processus d'enquête ». M. Hill a insisté sur ce point dans l'affidavit qu'il a déposé dans le cadre de cet arbitrage en déclarant :

[Traduction]

Contrairement aux observations présentées par l'avocat de la plaignante dans cette procédure (voir l'extrait ci-dessous) j'ai apprécié de façon appropriée la crédibilité de tous les témoins interviewés durant l'enquête, M. Hays y compris. [C'est moi qui souligne.]

44. Toutefois, il a été demandé à M. Hill s'il avait tiré une conclusion sur la crédibilité en comparant les témoignages de M. Hays et M<sup>me</sup> Humphries et il a répondu « Non ».

45. M. Hill a convenu avec l'avocat qu'il [traduction] « n'a tiré aucune conclusion sur la crédibilité dans cette affaire ». Il a expliqué que cela n'était pas

nécessaire parce qu'il avait « conclu qu'elle ne s'était pas acquittée du fardeau de la preuve et qu'il n'y avait en conséquence pas eu violation de la politique pertinente ».

## **IX. AUTRES ÉLÉMENTS DE PREUVE PRÉSENTÉS DANS CET ARBITRAGE**

46. Outre la preuve présentée par M. Hill, j'ai reçu une preuve par affidavit des témoins suivants :

1. Daniel Botha, MD – Calgary
2. Todd Hays – entraîneur de BCS
3. Dylan Hill – enquêteur
4. Kaillie Humphries
5. Debra Janzen – parajuriste adjointe
6. Justin Kripps – membre de l'équipe de BCS
7. Chris LeBihan – directeur de la haute performance de BCS
8. Melissa Lotholz – membre de l'équipe de BCS
9. Stephen Norris – vice-président de BCS
10. Alyssia Rissling – membre de l'équipe de BCS
11. Bree Schaaf – ancienne membre de l'équipe des États-Unis
12. Cody Sorensen – administrateur de BCS – ancien membre de l'équipe de BCS
13. Sarah Storey – présidente de BCS
14. Elana Myers Taylor – athlète de bobsleigh des États-Unis
15. Neville Wright – ancien membre de l'équipe

47. D<sup>r</sup> Botha, D<sup>r</sup> Norris, Neville Wright, Bree Schaff et Elana Meyers Taylor ont tous été contre-interrogés et l'on m'a remis la transcription de leurs contre-interrogatoires.

48. Les personnes suivantes ont été appelées à témoigner devant moi dans l'ordre suivant :

1. Kaillie Humphries
2. Todd Hays
3. Dylan Hill
4. Sarah Storey
5. Chris LeBihan

49. Tous ont déposé un affidavit et tous ont été appelés à témoigner.

## **X. LA POSITION DE M<sup>ME</sup> HUMPHRIES**

50. L'avocat de M<sup>me</sup> Humphries a présenté les arguments suivants :

[Traduction]

La question à trancher dans cet arbitrage est de savoir si l'enquête menée par Hill Advisory Services au sujet d'une plainte pour harcèlement déposée par la demanderesse, Kaillie Humphries, en vertu de la politique relative à la discrimination et au harcèlement de l'intimé, Bobsleigh Canada Skeleton, et la décision conséquente du conseil d'administration de l'intimé d'accepter les constatations et conclusions de l'enquête Hill devraient être annulées pour le motif qu'elles étaient déraisonnables et ne respectaient pas les règles d'équité procédurale et de justice naturelle, et si une nouvelle enquête devrait être ordonnée. Cet arbitrage n'a pas pour objet de déterminer si, comme l'allègue la demanderesse, le comportement de Todd Hays, M<sup>me</sup> Storey et Chris LeBihan constitue une violation de la politique relative à la discrimination et au harcèlement de l'intimé.

51. L'avocat fait valoir que la norme appropriée à appliquer à la révision de

l'enquête Hill et de la décision du Conseil d'administration de BCS d'accepter le résultat de l'enquête est celle du caractère raisonnable. L'avocat invoque la décision *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* 2008 CSC 9 et celle plus récente de la Cour suprême *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c.*

*Vavilov* 2019 CSC 65.

52. L'avocat soutient que l'enquête Hill et la décision du conseil étaient déraisonnables parce que M. Hill n'a pas respecté les principes d'équité procédurale et de justice naturelle.
53. L'avocat fait valoir essentiellement que les principes d'équité procédurale et de justice naturelle n'ont pas été respectés parce que l'enquête manquait d'exhaustivité et que M<sup>me</sup> Humphries n'a pas eu la possibilité de répondre au Rapport Hill de manière significative, ce qui soulève une crainte raisonnable de partialité.
54. S'agissant du manque d'exhaustivité, l'avocat fait valoir que M. Hill a refusé d'interviewer John Morgan, Christine DeBruin, Lyndon Rush (entraîneur de BCS) et Elana Taylor (bobeuse américaine). L'avocat fait également remarquer que D<sup>r</sup> Norris, vice-président de BCS, avait fourni une liste d'éventuels témoins à M. Hill en s'attendant à ce qu'il effectue [traduction] « une enquête aussi exhaustive que possible ». M. Hill a refusé.
55. L'avocat a cité un jugement de la Cour fédérale dans *Slattery c. Canada* (*Commission des droits de la personne*) 1994 Carswell NAT 271, dans lequel la Cour a observé, au paragraphe 54 :
- [Traduction]  
L'obligation de procéder à une enquête exhaustive découle du rôle essentiel que les enquêtes jouent pour déterminer le bien-fondé de plaintes particulières.
56. L'avocat invoque également un manquement aux règles d'équité procédurale

dans la mesure où M<sup>me</sup> Humphries n'a pas eu la possibilité de répondre aux faits et conclusions du Rapport Hill présenté au Conseil de BCS.

57. L'avocat invoque en outre la décision *Andy McInnis c. Athlétisme Canada et le Ottawa Lions Track and Field Club*, SDRCC 19-0401, dans laquelle l'arbitre Bennett a dressé une liste non exhaustive de pratiques à appliquer pour mener de bonnes enquêtes :

- a. Passer en revue et prendre soigneusement en considération tous les éléments de preuve (inculpatives et disculpatives);
- b. Interviewer tous les témoins présentés par les deux côtés à moins qu'il n'y ait des raisons impérieuses de ne pas le faire. Si un enquêteur choisit de ne pas interviewer quelqu'un, cela doit être signalé dans le rapport final et les raisons de cette décision doivent être données;
- c. Il n'y a pas de droit absolu de connaître les noms des témoins ou d'avoir accès à leurs déclarations, mais les parties intimées devraient être informées de façon exacte de ce qui est allégué (p.ex. lieu, date et occurrence);
- d. Permettre à la partie plaignante de présenter d'autres éléments de preuve si la plainte n'est pas fondée;
- e. Permettre de présenter des observations écrites contestant les conclusions et les prendre en considération;
- f. Présenter un rapport final qui respecte la lettre de mandat originale et ne va pas au-delà pour répondre à d'autres questions que celles qui ont été précisées dans le mandat;
- g. Fournir un rapport final qui présente ses conclusions de façon impartiale, sans hyperboles ni interprétations.

58. L'avocat de M<sup>me</sup> Humphries fait valoir que M. Hill n'a pas effectué une enquête raisonnable conforme aux principes d'équité procédurale et de justice naturelle.

L'avocat a renvoyé au libellé du mandat, qui précise ainsi la portée de l'enquête :

[traduction] « Enquêter afin de déterminer s'il existe des preuves de nature à

corroborer les allégations contenues dans la plainte initiale (modifiée, le cas échéant). » Le mandat prévoyait que l'enquêteur devait effectuer des entrevues avec la demanderesse et les intimés, ainsi qu'avec les personnes identifiées dans des allégations spécifiques ou d'autres personnes dont le témoignage serait jugé nécessaire.

59. L'avocat a estimé que M. Hill a défini de manière trop étroite qui il conviendrait d'interviewer :

[Traduction]

M. Hill lui-même a établi des limites et des conditions préalables pour l'enquête Hill, qui ne correspondaient pas au mandat.

M. Hill a déclaré notamment qu'il avait tenu compte de critères pour décider si des témoins devraient être interviewés, selon qu'ils étaient extérieurs à l'organisme de l'intimé ou membres des médias. M. Hill a utilisé ces critères parce qu'il considérait que l'intimé avait un désir prépondérant de se protéger et d'éviter que la plainte pour harcèlement et l'enquête Hill ne soient ébruitées à l'extérieur de l'organisme. Ces limites artificielles ne faisaient pas partie du mandat et, ajoutées au préjugé déclaré de M. Hill contre la prise en considération de preuves par ouï-dire ou de faits similaires, elles ont limité de façon déraisonnable la portée de l'enquête Hill et pratiquement garanti dès le début que le rapport qui en résulterait serait déraisonnable ou « manifestement déficient ».

60. S'agissant des témoins qui auraient dû être interviewés par M. Hill, l'avocat de

M<sup>me</sup> Humphries a observé, aux paragraphes 99 à 101 :

[Traduction]

99. La demanderesse estime qu'une enquête raisonnable aurait passé en revue tous les éléments de preuve pertinents, et notamment l'entrevue de tous les témoins présentés par les deux côtés, sauf s'il avait des raisons impérieuses de ne pas le faire, et

en particulier les personnes présentées par la demanderesse comme témoins directs d'allégations spécifiques, des témoins qui pouvaient attester de sa crédibilité et des témoins qui pouvaient fournir des preuves démontrant un motif de discrimination interdit.

100. Comme il est indiqué dans le Rapport Hill, Hill Advisory Services n'a interviewé que cinq (5) témoins en tout, en plus de la demanderesse, la partie affectée, M<sup>me</sup> Storey et M. Le Bihan, et une autre personne, M<sup>me</sup> De Bruin, a refusé de participer à l'enquête, contrevenant ainsi à la Politique DH. Pourtant, la demanderesse et l'intimé avaient tous les deux identifié bien plus de témoins que les six (6) personnes que Hill Advisory Services a contactées au cours de l'enquête.

101. La demanderesse a identifié spécifiquement 18 témoins, en plus d'elle-même, la partie affectée, M<sup>me</sup> Storey et M. Le Bihan, lors de ses entrevues avec M. Hill, dans sa déclaration et par l'entremise de son avocat précédent. Durant ses trois entrevues avec M. Hill et dans sa déclaration, en particulier, la demanderesse a identifié Morgan Alexander, Stuart McMillan, Lyndon Rush, Gordon Bosworth, Jorg Patzer, Phylcia George, Christine De Bruin, Elana Meyers Taylor et John Morgan comme témoins, mais ceux-ci n'ont pas été interviewés dans le cadre de l'enquête Hill. Et surtout, la demanderesse a identifié M<sup>me</sup> De Bruin, M. Morgan, M. Rush et M<sup>me</sup> Taylor comme témoins de ses allégations contre la partie affectée visées aux alinéas 10(a) et (g) de la Politique DH et de ses allégations contre M<sup>me</sup> Storey et M. LeBihan visées à l'alinéa 14(b) de la Politique DH.

61. L'avocat de M<sup>me</sup> Humphries a fait valoir que D<sup>r</sup> Norris a remis une liste de témoins à M. Hill. M. Hill n'a interviewé aucun d'eux.

62. L'avocat de M<sup>me</sup> Humphries a déposé des observations détaillées sur le fait que M. Hill n'a pas abordé les questions de crédibilité. J'en ai déjà fait mention et je reviendrai sur ce sujet dans mon analyse et ma conclusion.

63. L'avocat de M<sup>me</sup> Humphries m'a demandé de tirer une conclusion défavorable

du fait que BCS n'a pas fourni l'adresse du domicile de Christine DeBruin afin de pouvoir lui signifier une citation à comparaître à titre de témoin dans cet arbitrage. Quelques mois avant le début de cet arbitrage, j'ai lancé une citation à comparaître conformément à la *Loi sur l'arbitrage*.

64. À mon avis, M<sup>me</sup> DeBruin a droit à la protection de sa vie privée. BCS n'était pas tenu de fournir l'adresse du domicile de M<sup>me</sup> DeBruin. Je refuse de tirer une conclusion défavorable à BCS. L'avocat aurait pu demander une ordonnance en vue d'obtenir une signification indirecte en vertu du paragraphe 53(6) de la *Loi sur l'arbitrage*.

## **XI. LA POSITION DE BOBSLEIGH CANADA SKELETON**

65. L'avocat fait valoir que la perfection procédurale n'est pas exigée. Le contenu de l'obligation d'équité procédurale est variable et dépend du contexte de chaque cas. Invoquant un jugement de la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse dans *Nova Scotia Long Term Disability Plan Trust Fund v. Hyson* 2017 NSCA 46, para 25, l'avocat argue qu'une analyse en deux étapes doit être effectuée pour déterminer s'il y a eu manquement à l'équité procédurale :

- i. Déterminer le contenu de l'obligation d'équité procédurale du Conseil
- ii. Déterminer si le Conseil a manqué à cette obligation

66. La Cour a déclaré que pour déterminer le contenu de l'obligation d'équité, le Conseil de BCS [traduction] « doit accorder une grande attention au contexte

de la procédure particulière et faire preuve de la déférence appropriée à l'égard du pouvoir discrétionnaire du tribunal d'établir ses propres procédures. La deuxième étape –évaluer si le Conseil a respecté son obligation – consiste à apprécier si le tribunal a satisfait à la norme d'équité définie lors de la première étape.

67. L'avocat a également invoqué la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Bergeron c. Canada (Procureur général)* 2015 CAF 160, para 74 à 76, dans laquelle la Cour a établi les principes suivants :

- (a) L'enquêteur n'est pas tenu d'examiner l'affaire sous tous les angles possibles et imaginables.
- (b) La mesure dans laquelle l'enquête doit être approfondie dépend des circonstances propres à chaque affaire. Dans certains cas, il suffit d'un seul fait, voire de quelques-uns, pour régler la question faisant l'objet de l'enquête de façon satisfaisante aux yeux de l'enquêteur, ce qui rend la poursuite de l'enquête inutile.
- (c) Dans certains cas, passé un certain stade, l'enquête cesse d'avoir une quelconque utilité.
- (d) Seules les « questions fondamentales » exigent une enquête de façon à ce que les plaignants puissent être informés des « motifs généraux » de la preuve produite contre eux. Autrement dit, on conclura à l'existence d'une lacune justifiant l'octroi d'une mesure réparatrice que s'il y a eu une « omission déraisonnable » dans l'enquête ou si l'enquête est « manifestement déficiente »
- (e) L'enquêteur n'est pas tenu de mentionner tous les points soulevés par un plaignant.

68. L'avocat de BCS a en outre fait valoir que M. Hill n'avait aucune obligation de fournir une copie de son rapport à M<sup>me</sup> Humphries pour lui permettre de

présenter des observations avant de le remettre au Conseil de BCS. L'avocat invoque *Thomas c. Canada* (Procureur général) 2013 CF 292, para 89:

Je ne suis pas d'accord pour dire que l'équité procédurale commande une telle approche. Obliger l'enquêtrice à soumettre aux parties l'avant-dernier rapport avec ses conclusions et son analyse avant de le remettre au représentant du sous-ministre risquerait d'entraîner une enquête sans fin étant donné que les parties continueraient à commenter ou à réfuter leurs commentaires respectifs. Cette façon de procéder minerait également le rôle et la mission de l'enquêteur indépendant et relèguerait son rôle à celui d'une simple personne chargée de recueillir des renseignements, de les résumer et de formuler des suggestions. Le représentant du sous-ministre, qui est la personne chargée de prendre la décision, se retrouverait dans la position de devoir examiner tous les renseignements, d'examiner le rapport provisoire et les observations de chacun des intéressés sur celui-ci et sur les observations, bref, à se charger lui-même de l'essentiel de l'enquête. Ce n'est pas ce que prévoit la politique ou les lignes directrices applicables et cette façon de procéder ne serait ni efficace ni pratique, compte tenu des nombreuses autres obligations dont le représentant du sous-ministre doit s'acquitter, notamment en ce qui concerne les autres plaintes prévues par la politique et les lignes directrices. L'enquête doit être déléguée et le représentant du sous-ministre doit ensuite rendre sa décision en se fondant sur le rapport final que lui soumet l'enquêteur indépendant.

69. L'avocat a fait valoir que BCS a suivi les étapes prévues dans la Politique DH, aux paragraphes 58 et 59 de ses observations :

[Traduction]

58. En l'occurrence, l'enquête et la décision ont respecté le processus décrit dans la Politique, et la plaignante a eu amplement et suffisamment l'occasion d'exposer et de présenter ses allégations par écrit et par le biais d'une série d'entrevues. Ces occasions ont donné à la plaignante un moyen efficace pour pallier l'insuffisance de la preuve faisant le lien entre le

comportement allégué et un motif interdit.

59. Conformément à la Politique, Hill Advisory a informé chaque intimé de la plainte, fourni à chaque intimé une copie écrite de la plainte, donné à chaque intimé une occasion de répondre aux allégations, et reçu et suivi les instructions des co-officiels de BCS.

70. En ce qui concerne l'allégation de partialité contre M<sup>me</sup> Humphries, l'avocat de BCS a répondu aux allégations de M<sup>me</sup> Humphries selon lesquelles M. Hill avait tiré des conclusions préliminaires avant d'interviewer les témoins et remis son rapport juste avant que M<sup>me</sup> Humphries ne présente une demande de mesure injonctive à la Cour. La réponse de BCS se trouve aux paragraphes 64 à 67 de ses observations :

[Traduction]

64. La première allégation de partialité soulevée par la plaignante peut être rejetée au regard d'une interprétation littérale de la Politique. La Politique prévoit que la personne ou l'organe chargé d'enquêter au sujet d'une plainte pour discrimination ou harcèlement a le droit de rejeter une plainte si, de l'avis de l'enquêteur, les faits allégués seraient insuffisants, s'ils étaient démontrés, pour établir une situation de discrimination ou de harcèlement en vertu de la politique.

65. C'est exactement ce que Hill Advisory a fait lorsque M. Hill a écrit aux co-officiels, en janvier 2019 et en juin 2019, pour les informer que l'on pouvait conclure que les allégations de violation de la Politique n'étaient pas démontrées au regard de la plainte.

66. De toute façon, la question n'est plus pertinente, car dans les deux cas, sur les instructions des co-officiels, Hill Advisory a poursuivi l'enquête. Le Tribunal n'a aucune preuve indiquant qu'en menant son enquête auprès des intimés ou des témoins, Hill Advisory n'était pas disposé à prendre en considération leurs témoignages et à se laisser convaincre.

67. En ce qui concerne la seconde allégation de partialité, la preuve n'étaye pas l'allégation selon laquelle la décision était tactique et a été rendue en toute hâte, pour résister à la demande de mesure injonctive que M<sup>me</sup> Humphries a présentée dans le cadre d'une action devant la Cour du Banc de la Reine. Ce Tribunal n'a aucune preuve indiquant que M. Hill ou qui que ce soit chez Hill Advisory était au courant de l'action intentée devant la Cour du Banc de la Reine.

**M. Hill était-il tenu d'interviewer toutes les personnes identifiées par M<sup>me</sup> Humphries?**

71. L'avocat de M<sup>me</sup> Humphries reproche en particulier à M. Hill de ne pas avoir interviewé certaines personnes qu'elle avait identifiées comme susceptibles de donner des informations pertinentes. M<sup>me</sup> Humphries avait identifié en particulier : Christine DeBruin qui était apparemment présente lors du visionnement de la vidéo à Park City, John Morgan qui était présent dans le bar à Igls, en Autriche et avait peut-être été témoin de la dispute au sujet de la séance de massage, Elana Myers Taylor de l'équipe olympique américaine pour apporter une preuve de faits similaires et Lyndon Rush, un entraîneur de pilotes de BCS qui a fait les entrevues de fin de saison pour faire le bilan avec ceux qui avaient participé aux Championnats du monde et aux Jeux olympiques.

72. La preuve présentée par les témoins ci-dessus, à l'exception de Christine DeBruin et John Morgan, a été produite dans cet arbitrage. L'avocat de BCS soutient que le témoignage que chacun d'entre eux avait à présenter n'aurait rien

changé à l'issue de l'arbitrage.

73. En ce qui a trait à l'absence de témoignage de la part de M<sup>me</sup> DeBruin, l'avocat fait valoir que les témoignages d'Alyssa Rissling et de Stephen Bosch n'ont pas confirmé les allégations de M<sup>me</sup> Humphries au sujet de la séance de visionnement de l'enregistrement vidéo. M<sup>me</sup> Rissling n'avait aucun souvenir d'un comportement intimidant et non professionnel de la part de M. Hays et elle n'avait jamais vu M. Hays se comporter de manière abusive envers qui que ce soit. M. Bosch ne se rappelait pas avoir assisté à la séance de visionnement de la vidéo.

74. S'agissant de John Morgan, l'avocat a souligné que d'après le témoignage de M<sup>me</sup> Humphries, M. Morgan se trouvait à une distance de 15 à 20 pieds et elle ne savait pas s'il avait entendu quelque chose. L'avocat de BCS a également présenté les observations suivantes à propos de l'éventuel témoignage de John Morgan :

[Traduction]

Par ailleurs, M. Hill a témoigné que lorsqu'on effectue une enquête interne et confidentielle, il convient, pour décider s'il faut interviewer ou non des personnes externes à l'organisme, de soupeser la valeur du témoignage éventuel de cette personne par rapport au tort qui pourrait être causé à l'organisme si les détails de l'enquête étaient révélés. La plaignante rétorque que le caractère confidentiel n'a été exigé qu'à l'insistance des intimés. Toutefois, la Politique prévoit le respect de la confidentialité sous réserve de certaines exceptions limitées.

M. Morgan faisant partie des médias internationaux qui couvrent le bobsleigh, le souci de confidentialité était encore plus grand. Quoi qu'il en soit, Hill Advisory a conclu que le témoignage que M. Morgan aurait pu fournir ne serait pas pertinent pour déterminer si l'altercation entre M<sup>me</sup> Humphries et M. Hays

constituait une violation de la Politique, et notamment si un motif interdit était engagé.

75. M<sup>me</sup> Myers Taylor a fourni une preuve par affidavit dans cet arbitrage. Elle n'était présente à aucun des cinq incidents identifiés par M<sup>me</sup> Humphries. Son témoignage a été admis à titre de preuve de faits similaires et portait sur sa relation personnelle avec M. Hays lorsque celui-ci était son entraîneur dans l'équipe de bobsleigh américaine. L'avocat de BCS a souligné les limitations de la preuve de faits similaires de M<sup>me</sup> Myers Taylor.
76. À propos de M. Lyndon Rush, l'avocat de BCS fait valoir qu'à aucun moment M<sup>me</sup> Humphries n'a indiqué à M. Hill qu'elle avait dit à M. Rush qu'elle avait subi du harcèlement ou de la discrimination de la part de M. Hays.

### **Le mandat**

77. L'avocat de BCS affirme que l'enquête a été conduite en conformité avec le mandat et en particulier avec l'article 3 du mandat, qui prévoit :

[Traduction]

#### **3. Méthodologie et normes**

- 3.1. L'enquêteur examinera toutes les allégations et les documents pertinents.
- 3.2. L'enquêteur mènera l'enquête selon la procédure établie, en donnant à chaque partie suffisamment d'informations, la possibilité d'être représentée par une personne de son choix et la possibilité de présenter un témoignage.

- 3.3. L'enquêteur effectuera des entrevues avec la plaignante et l'intimé, ainsi qu'avec les personnes identifiées dans des allégations spécifiques ou d'autres personnes jugées nécessaires à titre de témoins de ces événements. De telles entrevues peuvent se dérouler par vidéoconférence, en personne ou par quelque moyen que l'enquêteur jugera approprié.
- 3.4. Le fardeau de la preuve ou charge de la preuve incombe à l'accusateur.
- 3.5. La norme de preuve requise est celle du droit civil, fondée sur la prépondérance des probabilités, à savoir : la prépondérance de la preuve permet de conclure raisonnablement que les allégations sont fondées.

78. L'avocat de BCS a présenté les observations suivantes au sujet du mandat, aux paragraphes 124 et 125 de ses conclusions finales :

[Traduction]

L'intimé fait valoir que l'enquête a été conduite en conformité avec le mandat, dans la mesure où Hill Advisory a :

(1) examiné les allégations; (2) respecté la procédure établie; (3) donné à toutes les parties plusieurs occasions de présenter un témoignage; (4) effectué des entrevues avec la plaignante et les intimés, et d'autres personnes identifiées dans des allégations spécifiques, à l'exception de M<sup>me</sup> De Bruin.

Hill Advisory n'avait pas l'obligation de mener une enquête « sans limites ». Une enquête illimitée comme le suggère la plaignante serait contraire au mandat et peu utile.

**La décision du Conseil a-t-elle été prise en conformité avec le principe d'équité procédurale et était-elle raisonnable?**

79. L'avocat de BCS fait valoir que la norme de révision qui s'applique à la décision du Conseil est celle du caractère raisonnable, énoncée dans l'arrêt *Canada*

*(Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov* 2019 CSC 65.

80. L'avocat de BCS soutient en outre que tous les membres du Conseil ont reçu une copie du Rapport Hill et que le Conseil a tenu deux réunions séparées, deux jours de suite, pour passer en revue son contenu. Voici un extrait du procès-verbal :

[Traduction]

Les administrateurs présents ont discuté des développements dans l'affaire de l'enquête Humphries, des avis juridiques reçus et des exigences de la Politique relative à la discrimination et au harcèlement de BCS, ainsi que des recommandations des co-officiels désignés par le conseil d'administration et ils ont pris les décisions suivantes :

1. Adopter les conclusions du Rapport d'enquête Hill dans l'affaire de l'enquête Humphries;
2. Adopter les recommandations, telles que présentées, des co-officiels de BCS dans l'affaire de l'enquête Humphries; et
3. Ont convenu que les co-officiels se chargeraient d'informer les parties dès que raisonnablement possible le dimanche 15 septembre.

81. L'avocat fait valoir que [traduction] « un décideur raisonnable en viendrait à la conclusion que l'inconduite alléguée ne contrevient pas à la Politique ».

### **La question de la crédibilité**

82. L'avocat de BCS a examiné la question suivante : [Traduction] « M. Hill a-t-il pu déterminer si les allégations étaient liées à un motif interdit sans avoir à tirer de conclusions sur la crédibilité? » L'avocat fait valoir que la question qu'il m'incombe de trancher n'est pas de savoir si l'enquête était déraisonnable, mais

si la décision du Conseil d'adopter les constatations et conclusions était raisonnable. En examinant cette question, l'avocat argue que [traduction] « l'arbitre devrait se demander si l'enquête était exhaustive et si [la demanderesse] a bénéficié de l'équité procédurale durant l'enquête ». L'avocat fait valoir qu'il n'y a pas eu de manquement à l'équité procédurale parce que M. Hill n'a pas examiné la crédibilité. En appui à cette position, l'avocat invoque l'arrêt *Ferguson c. Canada (Citoyenneté et Immigration)* 2008 CF 1067, au paragraphe 27 :

[Traduction]

Le Conseil a adopté les conclusions et constatations du Rapport Hill, y compris la conclusion selon laquelle la conduite dénoncée ne correspond pas à la définition d'abus, de harcèlement ou de discrimination de la Politique. En examinant la plainte à la lumière du Rapport et de l'enquête Hill (discutée ci-dessus), un décideur raisonnable en viendrait à la conclusion que l'inconduite alléguée ne viole pas la Politique.

83. Selon l'avocat de BCS, la question qu'il m'incombe de trancher n'est pas de savoir si l'enquête était déraisonnable. La question qui m'est soumise, d'après l'avocat de BCS, est de savoir si la décision du Conseil d'administration de BCS d'adopter les constatations et conclusions du Rapport Hill était raisonnable. L'avocat de BCS ajoute : [traduction] « Pour se prononcer, l'arbitre devrait se demander si l'enquête était exhaustive et si la plaignante a bénéficié de l'équité procédurale durant l'enquête ».

84. L'avocat de BCS fait valoir que la fait que M. Hill n'ait pas examiné la crédibilité ne permet pas de conclure qu'il n'y a eu manquement à l'équité procédurale. En appui à cette position, l'avocat invoque l'arrêt *Ferguson c. Canada (Citoyenneté et Immigration)* 2008 CF 1067, para 27:

La preuve présentée par un témoin qui a un intérêt personnel dans la cause peut aussi être évaluée pour savoir quel poids il convient d'y accorder, avant l'examen de sa crédibilité, parce que généralement, ce genre de preuve requiert une corroboration pour avoir une valeur probante. S'il n'y a pas corroboration, alors il pourrait ne pas être nécessaire d'évaluer sa crédibilité puisque son poids pourrait ne pas être suffisant en ce qui concerne la charge de la preuve des faits selon la prépondérance de la preuve. Lorsque le juge des faits évalue la preuve de cette manière, il ne rend pas de décision basée sur la crédibilité de la personne qui fournit la preuve; plutôt, le juge des faits déclare simplement que la preuve qui a été présentée n'a pas de valeur probante suffisante, soit en elle-même, soit combinée aux autres éléments de preuve, pour établir, selon la prépondérance de la preuve, les faits pour lesquels elle est présentée. Selon moi, c'est l'analyse qu'a menée l'agent dans la présente affaire.

85. L'avocat de BCS fait valoir que sur les six incidents impliquant M. Hays (réduits maintenant à cinq), seuls trois se résument à une situation où « il a dit que/elle a dit que » : l'incident de la sélection de l'équipe, l'incident des pantalons de neige et l'incident de la séance de massage. En ce qui a trait à ces incidents, la décision sur la question de savoir s'il y a eu violation de la Politique ne reposait pas sur la préférence de l'enquêteur pour le témoignage de M<sup>me</sup> Humphries ou celui de M. Hays. Il n'était pas nécessaire d'apprécier la crédibilité. La décision reposait sur le manque de preuves de la demanderesse.

## XII. LA POSITION DE TODD HAYS

86. L'avocat de M. Hays fait valoir que les allégations soulevées par

M<sup>me</sup> Humphries ont été prises au sérieux par M. Hays et BCS. M. Hays a coopéré pleinement avec l'enquête Hill, qui a pris presque un an.

87. L'avocat estime que l'enquête Hill était raisonnable, adéquate et équitable sur le

plan de la procédure. L'argument selon lequel l'enquête n'avait pas été exhaustive et n'avait pas pris en considération la crédibilité des témoins est dépourvu de fondement, selon l'avocat de M. Hays. L'avocat fait valoir en outre que la position adoptée par M<sup>me</sup> Humphries [traduction] « repose sur la prémisse que l'enquêteur est tenu à une norme de perfection ». Selon l'avocat de M. Hays : [traduction] « Il y a lieu de faire preuve de déférence à l'égard des constatations et conclusions de l'enquêteur, pourvu que celui-ci ait agi raisonnablement ».

88. L'avocat de M. Hays fait valoir :

[Traduction]

Il ne faudrait pas demander à M. Hays de répondre encore une fois des six incidents dénoncés par M<sup>me</sup> Humphries ni à BCS de commander une seconde enquête. M. Hays soutient qu'un tel résultat serait erroné en droit et détournerait des ressources de BCS fort nécessaires, au bénéfice d'une athlète qui est désormais membre de l'équipe de bobsleigh des États-Unis et est en compétition directe avec l'équipe du Canada. Qui plus est, une appréciation objective des six incidents, fondée sur les preuves substantielles portées à la connaissance de l'arbitre démontre de prime abord que le résultat ne sera pas différent.

89. L'avocat de M. Hays accepte et adopte la position de BCS dans cet arbitrage.

Les autres arguments de M. Hays portent sur chacun des six incidents, réduits maintenant à cinq. Les observations portent sur la teneur de la plainte de M<sup>me</sup> Humphries et me demandent de rejeter les prétentions de M<sup>me</sup> Humphries dans cet arbitrage.

### **XIII. ANALYSE ET CONCLUSION**

90. À mon avis, la norme à appliquer pour la révision du Rapport d'enquête Hill et de la décision du Conseil de BCS d'accepter le Rapport est celle du caractère raisonnable. Voir *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* 2008 SCC 9 et *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov* 2019 CSC 65.

91. Les allégations portées contre M. Hays par M<sup>me</sup> Humphries sont graves et devaient être examinées. Les allégations portées contre M<sup>me</sup> Storey et M. LeBihan en leur qualité de dirigeants de BCS sont d'une autre nature, mais elles sont tout aussi graves et devaient être examinées. Dans chaque cas, elles exigeaient la tenue d'une enquête appropriée et exhaustive. La question qu'il m'incombe de trancher est de savoir si l'enquête Hill était appropriée et exhaustive, et si le résultat est raisonnable.

92. Je tiens à souligner que mon mandat n'exige pas que je procède à une nouvelle enquête sur les allégations. Cela étant dit, une bonne partie de la preuve portée à

ma connaissance portait sur le fondement ou l'absence de fondement des allégations soulevées par M<sup>me</sup> Humphries et, par moments, cet arbitrage a pris des allures de nouvelle enquête sur la plainte. Toutefois, mon objectif en prenant connaissance de ces éléments de preuve était de m'aider à déterminer si l'enquête Hill était appropriée et exhaustive, et donc raisonnable.

93. À l'exception des allégations portées contre M. Hays en vertu de l'alinéa 10(g) concernant les présumés actes de représailles, j'ai conclu que l'enquête de M. Hill n'était ni exhaustive ni raisonnable. En conséquence, la décision du Conseil de BCS d'accepter le Rapport ne peut être maintenue.

### **Le mandat et M. Hill**

94. Je vais commencer mon analyse par le mandat. Le mandat contenait les instructions à l'endroit de M. Hill pour accomplir ce pour quoi il avait été engagé. Le paragraphe 3.3 du mandat est intitulé « Méthodologie et normes » et comprend les instructions suivantes :

[Traduction]

L'enquêteur effectuera des entrevues avec la plaignante et l'intimé, ainsi qu'avec les personnes identifiées dans des allégations spécifiques ou d'autres personnes jugées nécessaires à titre de témoins de ces événements. De telles entrevues peuvent se dérouler par vidéoconférence, en personne ou par quelque moyen que l'enquêteur jugera approprié.

Je considère que le paragraphe ci-dessus donne des instructions claires à M. Hill sur ce qu'il doit faire dès le début. Or il semble que, dès le début,

M. Hill ait estimé qu'il n'était nécessaire d'interviewer aucun des témoins, y compris M<sup>me</sup> Humphries, parce qu'à son avis M<sup>me</sup> Humphries n'avait pas indiqué comment le comportement allégué de M. Hays était lié à l'un des motifs interdits de la Politique DH.

95. Il est clair que D<sup>r</sup> Norris et le Conseil de BCS s'attendaient à une enquête exhaustive de la part de M. Hill, qui comprendrait des entrevues avec les témoins pertinents. En effet, D<sup>r</sup> Norris a fourni une liste de témoins que M. Hill devrait interviewer à son avis. M. Hill n'a pas interviewé tous les témoins suggérés par D<sup>r</sup> Norris.

96. Lorsqu'il a été demandé à D<sup>r</sup> Norris si la liste contenait plus de cinq noms, il a répondu [traduction] « Oh, oui! Bien plus que cinq, c'est sûr, mais quand même pas vingt! »

97. Il a été beaucoup question, dans cet arbitrage, de la décision de ne pas interviewer John Morgan, l'annonceur de IBS TV, qui était dans le bar de l'hôtel à Igls, en Autriche, lorsque la dispute au sujet de la séance de massage a eu lieu. En contre-interrogatoire, il a été rappelé à M. Hill que M. Morgan était un témoin potentiel qui n'avait pas été interviewé. M. Hill a répondu :

[Traduction]

Je pense avoir déjà répondu à cette question, monsieur. Le processus que j'utilise pour décider quels témoins interviewer consiste à me poser un certain nombre de questions. Dans ce cas particulier, je me suis demandé si ce témoin avait des informations liées à une éventuelle violation de la politique. En l'occurrence, je ne pensais pas que ce témoin particulier,

M. Morgan, pouvait avoir des preuves ayant trait à une violation de la politique de BCS. La plaignante n'avait pas établi de lien entre les deux et donc le témoignage [...]

À ma connaissance la plaignante n'a pas relié les comportements, la conduite ou les commentaires à l'un des motifs interdits, comme l'exige la politique et donc, la décision d'interviewer ou non un témoin particulier repose sur une telle analyse. Il était également extérieur à l'organisme, il faisait partie des médias, et la plaignante avait indiqué qu'elle ne savait pas si, à part le fait qu'ils avaient parlé fort, il avait entendu quelque chose. J'ai donc décidé que, peu importe le témoignage qu'il aurait pu fournir à propos de l'incident, même s'il cadrait avec celui de la plaignante, il ne permettrait pas de démontrer une violation de la politique pertinente. [C'est moi qui souligne]

98. La dernière phrase illustre clairement l'approche adoptée par M. Hill à l'égard de cette enquête. Il a simplement conclu dès le départ qu'il n'y avait pas de raison de faire une enquête : « Même s'il cadrait avec celui de la plaignante, il ne permettrait pas de démontrer une violation de la politique pertinente. » En conséquence, une enquête n'était pas nécessaire.
99. Il a également été suggéré à M. Hill d'interviewer Lyndon Rush, un entraîneur de BCS qui avait mené des entrevues de bilan avec les athlètes de BCS après les Jeux olympiques. M. Hill a indiqué que M<sup>me</sup> Humphries n'avait pas proposé son nom parmi les témoins possibles. Quoi qu'il en soit, il a dit ceci lors de son témoignage :

[Traduction]

Oui, monsieur, M. Rush n'a pas été proposé, il n'a pas été indiqué qu'il pourrait avoir des preuves directes, c'est-à-dire qu'il pourrait avoir été témoin d'un des incidents en question

décrits par la plaignante. De plus, la plaignante n'a pas établi de lien entre les événements, les commentaires ou la conduite qu'elle a subis, et un des motifs interdits, et c'est sur ces liens que portait l'enquête, lors des discussions avec la plaignante, et avec les intimés et les témoins.

100. À mon avis, M. Hill a adopté une vision très étroite de son mandat. N'eût été

l'insistance de D<sup>r</sup> Norris et M. Sorensen, il n'était pas enclin à interviewer de témoin du tout. Il a lu la plainte de M<sup>me</sup> Humphries comme s'il était un juge qui examine un plaidoyer et conclut, à première vue, qu'il n'y a pas eu d'accusation ou que le bien-fondé de la cause n'a pas été établi, et qu'il n'est pas nécessaire d'aller plus loin.

101. M. Hill a été engagé pour effectuer une enquête, ce qui incluait clairement d'interviewer les témoins pertinents. Selon l'article 29 de la Politique DH, le rôle de l'enquêteur est « d'enquêter sur la plainte et en tirer des conclusions de fait ».

102. Si je suis d'accord avec la Cour d'appel fédérale, qui a déclaré dans l'arrêt *Bergeron c. Canada (Procureur général)* supra que « l'enquêteur n'est pas tenu d'examiner l'affaire sous tous les angles possibles et imaginables », ce n'est pas le cas en l'espèce.

103. Au départ, l'inclination de M. Hill était de n'interviewer aucun témoin. Ensuite il semble avoir accepté avec réticence d'interviewer cinq des six témoins, en plus des principaux acteurs.

### **La question de la crédibilité – M. Hill**

104. Je répète ce que M. Hill a dit dans son Rapport au sujet de la crédibilité. Dans son énumération des principes de la preuve, il a indiqué :

[Traduction]

La question de la crédibilité des témoins eux-mêmes est pertinente. Comme dans de nombreux cas il se peut qu'il n'y ait pas de témoins corroborants, il est parfois nécessaire, pour apprécier certains éléments de preuve, de déterminer qui a présenté le témoignage le plus crédible.

105. Dans l'affidavit qu'il a déposé dans le cadre de cet arbitrage, M. Hill a juré :

Contrairement aux observations présentées par l'avocat de la plaignante dans cette procédure (voir l'extrait ci-dessous), j'ai apprécié de façon appropriée la crédibilité de tous les témoins interviewés durant l'enquête, M. Hays y compris. [C'est moi qui souligne.]

106. Lors de son témoignage, M. Hill a déclaré plusieurs fois qu'il n'avait apprécié la crédibilité d'aucun des témoins, car il n'était pas nécessaire de le faire.

107. Les extraits suivants du témoignage de M. Hill sont éloquents à cet égard :

Question : Alors est-il juste de dire, Monsieur, que compte tenu de votre conclusion au sujet de nombreux événements non corroborés et de l'absence de lien, vous avez dû tirer des conclusions sur la crédibilité de M. Hays et M<sup>me</sup> Humphries, en comparant les deux témoignages?

Réponse : Non

Question : Alors vous n'avez pas tiré de conclusion du tout sur la crédibilité dans ce dossier?

Réponse : C'est exact.

108. M. Hill a fait des déclarations similaires durant son contre-interrogatoire. En effet, M. Hill a indiqué clairement qu'il n'a tiré aucune conclusion sur la crédibilité à l'égard d'aucun des témoins.
109. Si je comprends bien ce que M. Hill dit dans son témoignage, il a estimé qu'à première vue M<sup>me</sup> Humphries ne faisait tout simplement pas de lien dans son témoignage avec un des motifs interdits en vertu de la Politique DH et qu'en conséquence il n'y avait pas matière à enquête.
110. Toutefois, l'enquêteur devait au minimum déterminer si les confrontations entre M. Hays et M<sup>me</sup> Humphries constituaient davantage que des désaccords entre deux personnalités fortes sur ce qu'il convenait de faire dans les circonstances particulières de la Coupe du monde et des Jeux olympiques d'hiver. S'agissant de la position de M. Hill selon laquelle il n'y avait pas eu violation de l'alinéa 10(a) parce que M<sup>me</sup> Humphries n'avait pas établi de lien entre le comportement et l'un des motifs interdits, il était de toute évidence tenu d'analyser la preuve et de la vérifier. M<sup>me</sup> Humphries estimait pour sa part qu'elle avait fait l'objet d'une communication verbale hostile de la part de M. Hays à cause de son sexe et parce qu'il traitait les athlètes masculins différemment. Cette position devait être analysée. Or cette analyse n'a pas été

faite. M<sup>me</sup> Humphries avait au moins droit à quelque chose de plus de la part de M. Hill que la simple déclaration qu'elle n'avait pas pu relier le comportement allégué de M. Hays à un des motifs interdits. Il devait lui dire pourquoi à son avis il n'y avait pas de lien.

111. Le problème, selon moi, est que M. Hill a simplement tiré des conclusions sans analyses suffisantes pour les étayer.

112. Au vu de ce qu'il a déclaré dans son affidavit et contredit clairement dans son témoignage devant moi, il m'est difficile d'accepter ses conclusions. D'une part, il dit dans son affidavit qu'il a [traduction] « apprécié de façon appropriée la crédibilité de tous les témoins » et, d'autre part, il a convenu, lors de son témoignage devant moi, qu'il n'a « pas tiré de conclusion du tout sur la crédibilité dans cette affaire ».

113. Je reconnais que dans certains cas la crédibilité n'est pas en cause, parce la plainte ne soulève tout simplement pas de violation de la Politique DH. Comme il en sera question ci-après, c'est le cas en ce qui concerne la présumée violation de l'alinéa 10(g). Toutefois, il est difficile d'en venir à cette conclusion alors que M. Hill a indiqué que lorsqu'il a effectué l'enquête, il a examiné la question de la crédibilité. Ce n'est que lors de son témoignage devant moi, quelque 18 mois après avoir remis son Rapport, qu'il a dit qu'il n'avait tiré de conclusion sur la crédibilité d'aucun des témoins, y compris M. Hays et M<sup>me</sup> Humphries. Même s'il ne s'agissait pas d'une situation de « il a dit que/elle a dit que », les échanges

verbaux entre ces deux personnes soulèvent des questions qui exigent une analyse pour trancher la question suivante : S’agissait-il simplement d’échanges agressifs entre deux personnes qui affirmaient fermement leurs positions respectives sur des sujets de désaccord ou constituaient-ils quelque chose de plus, qui équivalait à un comportement de la part de M. Hays qui viole les dispositions pertinentes de la Politique DH? À mon avis cette situation exigeait une analyse qui va au-delà d’une simple déclaration selon laquelle il n’y a pas eu de violation de la politique parce que M<sup>me</sup> Humphries n’a pas établi de lien entre le comportement allégué et les motifs interdits de la Politique DH. Je tiens à souligner que je ne prends pas position au sujet des possibles résultats de cette analyse. Il incombera à un nouvel enquêteur et au Conseil de BCS de les examiner et de se prononcer.

### **L’enquête de la présumée violation de l’alinéa 10(g) de la Politique DH**

114. Je vais commencer mon analyse par la plainte de M<sup>me</sup> Humphries concernant l’allégation selon laquelle on lui a refusé une séance de massage [traduction] « en guise de représailles visant à punir une personne qui avait signalé une situation de discrimination ou de harcèlement ».
115. M. Hill fournit un résumé détaillé de la preuve sur cette question dans la

Compilation de la preuve dans son Rapport. Ce qui ressort clairement de ce résumé, c'est que M<sup>me</sup> Humphries « pense » qu'on lui a refusé 30 minutes supplémentaires de massage en guise de punition. Ce qui est clair d'après le témoignage, résumé par M. Hill, c'est qu'il y a eu une certaine confusion de la part du massothérapeute, Marcin Groszcznski, au sujet de ses responsabilités. Il a dit qu'il avait été chargé au départ de donner des soins de massothérapie à trois athlètes de skeleton, ainsi qu'à M<sup>me</sup> Humphries et un autre athlète.

116. M. Hill a interviewé M. Groszcznski, qui lui a dit qu'il ne se rappelait pas s'il avait dit à M<sup>me</sup> Humphries que quelqu'un l'avait menacé s'il ne cessait pas de lui fournir des soins. M. Groszcznski a renvoyé M. Hill à un courriel qu'il a fait parvenir à Chris LeBihan, le 13 décembre 2017, dans lequel il faisait état de ses préoccupations au sujet de la modification des horaires de massage et d'autres questions reliées. Il a dit à M. Hill que le courriel [traduction] « résume ma réponse à cette affaire ». Il n'est pas fait mention dans ce courriel d'une menace qu'il aurait reçue pour le forcer à cesser de fournir des soins à M<sup>me</sup> Humphries.

117. La preuve qui m'a été présentée au sujet de cette question est quelque peu confuse, dans la mesure où elle indiquait que la cible de cette allégation était en fait M. LeBihan, qui a bien sûr nié avoir été impliqué dans quelque comportement inapproprié que ce soit.

118. Je n'ai aucune difficulté à conclure que l'enquête de M. Hill à ce sujet a été

effectuée de manière exhaustive et les détails sont donnés dans la Compilation de la preuve de M. Hill. Il n'y a rien dans les éléments de preuve supplémentaires portés à ma connaissance, qui amènerait qui que ce soit à conclure à une violation de l'alinéa 10(g) de la part de M. LeBihan ou de M. Hays. La question de la crédibilité n'entre pas en ligne de compte. Il n'y a simplement aucune preuve indiquant que M. Hays ou M. LeBihan aurait commis la violation alléguée.

119. En outre, je fais remarquer que l'alinéa 10(g) de la Politique DH vise « un individu ayant fait état de discrimination ou de harcèlement ». Or, en décembre 2017, M<sup>me</sup> Humphries n'avait pas signalé de situation de discrimination ou de harcèlement de la part de M. Hays ou M. LeBihan. Selon une interprétation littérale de l'alinéa 10(g), cet alinéa ne s'applique pas du tout aux circonstances de l'espèce.

120. En conclusion, je n'ai aucune difficulté à conclure que l'enquête au sujet de la question de la séance de massage a été conduite de façon exhaustive par M. Hill et qu'il ne servirait à rien d'ordonner une nouvelle enquête sur cette question. Il n'y a rien, dans les éléments de preuve supplémentaires qui ont été portés à ma connaissance, qui m'amènerait à conclure que l'alinéa 10(g) de la politique entre en ligne de compte de quelque manière que ce soit.

#### **XIV. RÉSULTAT**

121. En conséquence, il est ordonné :

- (i) D'annuler les conclusions du Rapport Hill, daté du 12 septembre 2019, au sujet de la plainte de Kaillie Humphries portée en vertu des alinéas 10(a) et 14(b) de la Politique DH et de rejeter la décision du Conseil de BCS d'adopter lesdites conclusions.
- (ii) De rejeter la demande de M<sup>me</sup> Humphries d'annuler les conclusions du Rapport Hill au sujet de sa plainte portée en vertu de l'alinéa 10(g) de la Politique DH et d'annuler la décision du Conseil de BCS d'adopter lesdites conclusions.
- (iii) De demander à BCS de désigner un nouvel enquêteur de l'Unité d'enquête du CRDSC pour conduire une enquête sur les allégations de M<sup>me</sup> Humphries portées en vertu des alinéas 10(a) et 14(b) de la Politique DH.

Daté à Toronto, le 15 juillet 2021

Corrections de forme en date du 31 août 2021

---

L'honorable Robert P. Armstrong, c.r.

# **ANNEXE A**

**COMPLAINT PURSUANT TO THE BOBSLEIGH CANADA SKELETON**

***DISCRIMINATION AND HARASSMENT POLICY, SECTION 10,***

**SUBSECTIONS (a) AND (g), AND SUBSECTION 14(b)**

**COMPLAINANT: KAILLIE HUMPHRIES**

**August 17, 2018**

### Introductory Remarks:

I was verbally and mentally abused by our Head Coach Todd Hays. The part that got me was that while I expressed concern throughout the entire season for specific incidents, nothing was ever done about it by the people who are supposed to keep us safe, the President and the High Performance Director. In fact when I talked to the President about all of this in a season debrief for 7 hours, her response at the end was “well, he’s the Head Coach and he’s not going anywhere so deal with it” which led to an even more unsafe feeling.

Throughout the season I felt he controls people with mind games, and acts like your best friend one day, and your enemy the next. He pits people against each other, calls it “motivating us” when really it’s favouritism. Contrary to the principle laid out in the *Bobsleigh Canada Skeleton Coaches Code of Conduct* that a coach’s privileged position in relation to the athletes means he or she “must understand and respect the inherent power that exists in the relationship and must be extremely careful not to abuse it,” Todd’s behaviour is clearly abusive. If you fall out of his favour, you get shunned, yelled at, punished with removal of services, or dismissed altogether. While I understand that every coach has their own style, and that discipline in training is a part of high-performance sport, I believe Todd’s conduct with regards to disciplinary action has been inconsistent, and therefore not in accordance with **section 11(b)** of the *Discrimination and Harassment Policy*, which reads:

Discipline in training is an indispensable part of high performance sport and should not be confused with discrimination or harassment. However it is of vital importance that those in authority:

b) Be consistent in corrective or punitive action without discrimination or harassment based on prohibitive grounds.

After the first 2 World Cup races of the 2017/18 season, I avoided all team video, not just at the Olympics, for the same thoughts and fears as I stated previously. As our new Head Coach I tried to work with Todd numerous times, give him opportunities to change because I was asked to by Sarah Storey and Chris Le Bihan, but it quickly became clear he wasn't fit to run the team or coach. I routinely did video privately with Stephan Bosch, away from the team and the other coaches. I didn't feel safe in the team environment that Todd had created, and removed myself whenever possible. All coaching staff were aware of this, through my verbal allegations as they occurred throughout the season, and allowed me to pull away temporarily with each incident. I was always told I had to communicate with Todd though as he made all the decisions.

The behaviour of Todd Hays, coupled with the failure on the part of Sarah Storey and Chris Le Bihan to take corrective action (all of which is outlined in the subsequent "Complaint" section), has taken a significant toll on me, both mentally and physically. Further, not only did this last for the duration of the season, but also it has continued to have an impact well into the post-season. Todd's abusive actions over the course of the season have made me feel disrespected, degraded, demoralized, worthless, unsafe, emotionally exhausted, and overwhelmed. Moreover, Sarah and Chris's failure to take corrective action with regard to Todd's actions left me feeling alone, unsupported, let down, and heartbroken. Ultimately, on July 8, 2018, I visited a doctor at Pure North and took the PHQ-9 (a tool used to screen, diagnose, monitor, and measure the severity of depression) and scored a 13. This test, coupled with the consultation with the doctor, resulted in

being diagnosed with Major Depressive Disorder. I was subsequently given 5-HTP (an amino acid that aids in serotonin production).

Not only have the emotional impacts led to depression; they have also manifested themselves physically, as my body was adversely reacting to the emotional and mental trauma I was subjected to from the beginning of the season. This began with headaches and escalated to migraines, which are accompanied by excruciating eye, neck, and jaw pain: I have had many, many sleepless nights. As the season progressed, and the symptoms worsened, my menstrual cycle became irregular, beginning in February 2018.

### **Complaint:**

Head Coach **Todd Hays**' behaviour fits the definition of harassment as set out in **section 10** of the *Bobsleigh Canada Skeleton* (hereafter "BCS") *Discrimination and Harassment Policy*:

Harassment can take many forms but generally involves conduct, comment or display that is insulting, intimidating, humiliating, hurtful, demeaning, belittling, malicious, degrading or otherwise cause[s] offence, discomfort or personal humiliation or embarrassment to a person or a group of persons.

Specifically: **subsections (a)** "Hostile verbal and non-verbal communications"; and **(g)** "Acts of retaliation designed to punish an individual who has reported discrimination or harassment".

Todd Hays has also been seen in violation of one specific additional section of the *BCS Coaches Code of Conduct*, namely: "Refrain from the abuse of alcohol or tobacco when representing BCS".

Furthermore, in their failure to take appropriate action once they had become aware of the harassment, **Sarah Storey** (President, BCS) and **Chris Le Bihan** (High Performance Director, BCS) are in violation of **subsection 14(b)** “BCS participants should: Exercise good judgement and initiate appropriate action under this policy, if they become aware that discrimination or harassment may have occurred”.

### **Evidence:**

#### **Numerous incidents substantiate my claim of harassment and abuse:**

- 1) During the Park City World Cup event (November 17-18, 2017), Todd lost his temper at a meeting about video review of team dynamics, and screamed at me in the presence of witnesses.
- 2) On December 6, I approached Todd at the top of the bobsleigh track about acquiring a pair of the team pants, and he “lost it” on me, saying it wasn’t his problem, even though I had specifically been told that it was Todd’s responsibility as Head Coach.
- 3) On December 13, in Igls, Austria during a World Cup event, I texted Todd about needing 60 minutes of massage rather than the 30 that massage therapist Jorg Patzer had said I was due. As Head Coach, only Todd could get me more time. I argued that my performance hinged on it. As a Canada 1 pilot, I held top rank. He took offence at my lack of concern for the needs of the other athletes, and told me I should get the massage from the women’s skeleton dedicated therapist, Marcin Goszczynski.

I felt I could get my point across better in person, so we met in the hotel bar. There were several witnesses, including people from the media and the International Bobsleigh & Skeleton Federation, and members of the USA bobsleigh team. It was clear by their body language and behaviours that they were able to hear our conversation.

I explained that I hadn't had a massage the week before, that I needed it, and that Marcin wanted to work on specific areas (my jaw and foot) and had asked that I request the additional time from Jorg. Todd began to raise his voice and say that I wasn't above the team, I didn't need more time. I said that in fact I held a higher rank than the rest of the team and that it wasn't personal, it was about performance.

The conversation became very heated. Other people were snickering and discussing us.

I felt at this point that I was fighting for my life, because the disagreement escalated very quickly to personal and professional attacks. Todd said: "you do not deserve all the support you get"; "you demand too much of the staff and your teammates, and it's unwarranted"; "you are not liked, respected, or trusted by your fellow teammates"; "you should be the leader that your country needs, and you are falling short of that, not living up to their expectations, or mine"; "I want you to be the picture of perfection personally and professionally, and you are far from that"; "I know what it takes to win, and your immature attitude clearly shows me you do not"; "you need to listen to me, and take my advice. I know what's best"; "you disappoint me"; "I see right through you, you are a bully"; "you should be lucky to get everything you have"; "you use your own personal coaches as a crutch"; "you need an attitude adjustment".

After over an hour of verbal insults attacking me personally and professionally in a public place with people watching, I began to cry out of frustration, hurt feelings, and astonishment at what he was saying. I said "I'm leaving" and went to a pizza restaurant where Sarah was eating dinner with Graham Richardson. I was crying and hysterical and asked to go home. They spent an hour listening to me recount what Todd had just said and done, and asked me what I needed in order to remain and perform. I said I wanted nothing to do with Todd ever again, and they said that wasn't possible because he was the Head Coach. I told them that I got yelled at every time I spoke to him, that there was no communication, respect or trust between us, and that if this is how he makes athletes feel by yelling demeaning things at them in a public setting, I couldn't be around him. They eventually agreed I would stay away from Todd for a while, and Graham offered to find a way to get me the 60-minute massage the next day.

I was an hour late for my appointment with Marcin and was still crying. I had therapy nearly every day for lockjaw and possible concussion symptoms. Marcin was a safe place for me. On numerous occasions, Chris had tried to make Marcin stop treating me. They traded threats of being fired and of quitting. I felt that BCS was trying to take Marcin away as a form of punishment.

- 4) On December 13, Todd approached me as I was drinking tea in the crowded hotel bar and rubbed my shoulder. I pulled away. We had the following exchange: "What, are you still mad at me?" "Yes." "For how long?" "I don't know." "Forever?" "No, but at least for a while." He replied "Well, I'm mad at you too" and walked away.

**The following incident shows Todd Hays in violation of the *Coaches Code of Conduct*:**

- 1) On February 2, during the Olympic opening ceremonies, I noticed Todd running up and down the aisles giving away free stuff to the Finnish team, which was a major distraction that occurred 5 times. Then he sat down and started yelling down at other team members and staff: “the view is better from up here”, “it’s fun”, and “are you seeing this shit?” It was apparent from his demeanour and behaviour that he had been drinking.

**Failure on the part of BCS Participants to take corrective action:**

- 1) On July 7, I received an email from Sarah inviting me to a meeting that would include Todd. I replied that I was not willing to speak to him, and clarified that on numerous occasions I had spoken with BCS leadership about his verbal and mental abuse, abuse of power, personal public embarrassment, and inappropriate behaviour with female athletes. In fact, I had met with Sarah for 7 hours on May 9 to debrief the season. I discussed all the incidents and explained my feelings, and Sarah agreed that I needed to seek professional help. This is when she mentioned “he’s not going anywhere; he’s the Head Coach so you’re going to have to find a way to deal with it”.

I understand that it was a casual and candid debriefing session, and felt that the level of professionalism was high, but cannot see how Sarah could have interpreted my words in any other way than as informing her about the abuse I had suffered. Sarah’s response blew me away because it made it seem like everything was my fault. I felt that I had nobody I could turn to and that I was going to be forced to work with an abuser.

- 2) I also asked Sarah why Todd had been let go from the USA team in 2014, and the response was that he had stepped down for personal reasons because he didn't get along with the other staff. On the contrary, I have heard from more than one source that he was fired for harassment, and that this was well known within the international bobsleigh community.
- 3) Additionally, I had mentioned during end-of-season debriefs that Todd had been drunk at the opening ceremonies, that he yelled at me when I asked questions, that he played favourites, and also the abuse in Igls. I related I felt unstable and never knew which version of Todd I would encounter, and that he was unsafe coaching female athletes, or any athletes for that matter. I said I never wanted to work with or speak to him again.
- 4) Furthermore, on December 14, I had texted Stuart McMillan that I would rather not see Todd because of his degrading behaviour, lack of communication, lack of help with problem-solving, and creation of a hostile environment, and Stu agreed to coach me himself. I know from the language I used in that text that Sarah and Chris were also aware of how I had been feeling throughout the entire season.
- 5) Even when I reminded her of our conversation at the restaurant in Igls, Sarah claimed not to have been aware of my allegations against Todd. I do not understand how BCS staff can get away with such claims in view of my repeated conversations on this matter.

### **Conclusion:**

I believe Canadian sport, of which BCS is a part, should provide a safe, welcoming, and accessible sport environment, free of harassment and abuse, amongst other things. Anti-harassment initiatives

are clearly a priority in the Canadian Sport Policy, as NSOs, and even MSOs, are required to have a policy on abuse and harassment in place to meet federal funding requirements. Additionally, The International Olympic Committee (IOC) Medical Commission Expert Panel issued a *Consensus Statement on Sexual Harassment and Abuse in Sport* stating that:

In its role of promoting and protecting the health of the athlete, the IOC Medical Commission recognises all the rights of athletes, including the right to enjoy a safe and supportive sport environment. **It is in such conditions that athletes are most likely to flourish and optimise their sporting performance.** Sexual harassment and abuse are violations of human rights, regardless of cultural setting, that damage both individual and organisational health. While it is well known that sport offers significant potential for personal and social benefits, this potential is undermined where such problems occur. Sexual harassment and abuse occur worldwide. In sport, they give rise to suffering for athletes and others, and to legal, financial and moral liabilities for sport organisations. No sport is immune to these problems which occur at every performance level. Everyone in sport shares the responsibility to identify and prevent sexual harassment and abuse and to develop a culture of dignity, respect and safety in sport. **Sport organisations, in particular, are gatekeepers to safety and should demonstrate strong leadership in identifying and eradicating these practices. A healthy sport system that empowers athletes can contribute to the prevention of sexual harassment and abuse inside and outside sport.**

I am calling on BCS to be a model in this regard and empower not only me, but other BCS athletes, in helping eradicate this behaviour. I am simply asking for conditions in which we athletes are most likely to flourish and optimize our sporting performance. Moreover, I am calling on BCS to help prevent future instances of harassment and abuse, so that any changes made carry a long-standing impact. In fact, in hiring Todd Hays, Sarah and Chris - as members and representatives of

BCS - did not meet the duty that was reasonably owed to us athletes. BCS ought to have known of Todd's prior conduct and involvement/tainted relationship with the USA program, and I am curious to see what, if any, due diligence was conducted prior to Todd's hiring.

As a recent example, I wish to draw your attention to the recent firing of Athletics Canada's head coach, Peter Eriksson. Prior to this decision, AC conducted an extensive internal investigation that included both an anonymous online survey and more than 120 in-person or over-the-phone interviews with staff, provincial branch members, athletes, coaches, sponsors and other stakeholders. The review committee, tasked by the Board of Directors, was asked to use the results of the report to make recommendations to the Board. I believe BCS should follow in similar fashion with respect to its own organizational review.

**Remedies sought:**

As a result of the foregoing complaint, and pursuant to **section 17** of the *BCS Discrimination and Harassment Policy*, which states:

Employees, members, volunteers or registrants of BCS against whom a complaint of harassment is substantiated may be subject to discipline, according to the severity of the substantiated conduct, up to and including dismissal from employment, termination of membership or registration or a life time suspension from all bobsleigh/ skeleton activities depending on the nature of the conduct.

I am requesting that, upon substantiation of my complaint, each of the following: **Todd Hays,**

**Sarah Storey,** and **Chris LeBihan** be:

- 1) Immediately dismissed from their respective roles with BCS; and
- 2) Subject to life time suspensions which would preclude any sort of involvement in all BCS activities.

---

Layth Gafoor per Kaillie Humphries

---

Date

Kaillie Humphries

252111 2157 Drive West

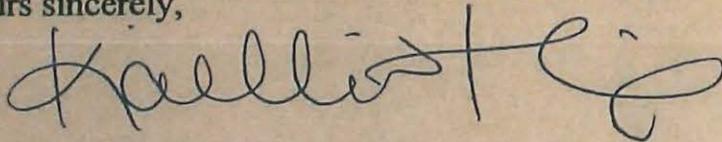
Foothills, AB T0L 1W2

August 7, 2018

To Whom it May Concern:

I, Kaillie Humphries, authorize Layth Gafoor of Lucentem Sports & Entertainment Law Professional Corporation to act as my agent with respect to all matters pertaining to my harassment complaint against Bobsleigh Canada Skeleton. Said authorization includes but is not limited to: submitting written materials; signing documents; etc.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kaillie Humphries', written in a cursive style.

Kaillie Humphries

# **ANNEXE B**

# **Terms of Reference for Investigation of a Complaint under BCS's Discrimination and Harassment Policy**

**September 3, 2018**

## **1. Background**

1.1. On Saturday, July 7<sup>th</sup>, 2018 in response to an email regarding a meeting around the upcoming National Team Camp, the BCS President and several members of staff and consultants received an email from the Complainant with allegations against a Respondent staff member of:

- a) "verbal and mental abuse";
  - b) "abuse of power";
  - c) "personal public embarrassment";
  - d) "Innapropriate [sic] behaviour between coach and female athletes";
- and

That BCS failed to:

- e) take seriously previous (verbal) reports of the behaviour listed above and as a result, failed to provide a "safe working environment" for the Complainant.

1.2. On Wednesday, August 22<sup>nd</sup>, 2018, the BCS President received an email with a formal Complaint from the Complainants Counsel.

1.3. The Board of Directors of BCS tasked (via formal motion and email voting) Stephen Norris and Cody Sorensen to oversee the process of the execution of the BCS Discrimination and Harassment Policy, such that an 'arms length/unbiased' examination of the circumstances concerning this complaint could be undertaken.

## **1. Investigation Objective & Scope**

1.1. The investigation will investigate to determine whether there is any evidence to substantiate the allegations contained in the initial complaint (as amended, if applicable).

## **2. Investigation Team Composition**

2.1. In accordance with its Discrimination and Harassment Policy, BCS has appointed Hill Advisory Services to investigate the complaint.

### **3. Methodology & Standards**

- 3.1. The investigator will review all allegations and relevant documents.
- 3.2. The investigator will conduct the investigation in accordance with due process, giving each party sufficient information, an opportunity to be represented by a representative of their choice and the opportunity to give evidence.
- 3.3. The investigator will conduct interviews with the Complainant and Respondent as well as those persons identified in specific allegations or others deemed necessary as witnesses to events. Such interviews may be conducted via video-conferencing, in person or by whatever means the investigator deems appropriate.
- 3.4. The burden of proof, or the onus of proof, rests with the accuser.
- 3.5. The standard of proof required is a civil law principle based on the balance of probabilities, that is; by a preponderance of the evidence, can it be reasonably concluded that such allegations are founded.

### **1. Report**

The investigator will prepare an investigative report that includes the findings of the investigation. Findings will be based on evidence and facts.

### **2. Variance**

These terms of reference may be varied, as required, in order to ensure a robust investigation in accordance with the BCS DHP. If such variance should occur, BCS President or the Investigator shall inform the Parties.

# **ANNEXE C**

## HARASSMENT/DISCRIMINATION COMPLAINT – EVIDENCE COMPILATION

### HUMPHRIES V HAYS HUMPHRIES V LEBIHAN HUMPHRIES V STOREY

**Complainant:** Ms Kaillie Humphries

**Respondents:** Mr Todd Hays  
Mr Chris LeBihan  
Ms Sarah Storey

#### TERMS OF REFERENCE:

This investigation was initiated as a result of a complaint submitted to Bobsleigh Canada Skeleton (BCS) by one of its members, Ms Kaillie Humphries. The request for investigation work was first received in August 2018. Counsel for Ms Humphries submitted a written complaint on August 22, 2018. An interview was held with Ms Humphries on March 8, April 13 and 17, 2019.

Mr Hays submitted a written response on September 27, 2018. An interview was held with Mr Hays on July 2, 2019.

Counsel for Mr LeBihan submitted a written response on December 4, 2018. An interview was held with Mr LeBihan on June 28, 2019.

Counsel for Ms Storey submitted a written response on December 4, 2018. An interview was held with Ms Storey on June 28, 2019.

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: verbally and mentally abusing her, shunning her, yelling at her, punishing her with a removal of services, screaming at her and intimidating her during a video review session, treating her differently than male athletes, "losing it" with her with respect to a question about snow pants, which included screaming at her, attacking her personally and professionally while raising his voice with respect to a conflict about massage time allotment, touching and rubbing her shoulder, which was unwelcome, favouring other athletes, and yelling at her during a conversation about favouritism.

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr LeBihan has harassed her by: failing to keep her safe from Mr Hays' verbal and mental abuse, trying to make a massage therapist stop treating her, which was a form of punishment, and falsely claiming he had not been made aware of concerns Ms Humphries had with Mr Hays.

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Ms Storey has harassed her by: failing to keep her safe from Mr Hays' verbal and mental abuse, telling her "he's not going anywhere" in reference to Mr Hays, after she had informed Ms Storey of her concerns, and falsely claiming she had not been made aware of concerns Ms Humphries had with Mr Hays.

To substantiate these allegations, Ms Humphries focused on incidents and the events surrounding them regarding Mr Hays, Mr LeBihan and Ms Storey. For the purposes of clarity and flow, Hill Advisory Services has chosen to represent the concerns categorized as follows:

1. Relationships and confidentiality
2. Opening/general statements
3. Lost temper/screaming
4. Track pants conflict
5. Conflict related to massage
6. Conflict reported
7. Frequency of yelling
8. Physical impact
9. Approach the next day/touch
10. Evidence confirmation
11. Withdrawal of massage
12. Protected grouping
13. Opening ceremonies/drunk
14. Meeting with Ms Storey
15. Previously reported incidents
16. End of season survey/debriefs
17. Ottawa May 2018/psychologist request
18. Impacts to health
19. Conflict in weight room - Fall 2017 (favouritism concerns)
20. Flirtation/favouritism
21. Previous allegations
22. Meeting with supports/decision to isolate from Mr Hays
23. Support tweet
24. Deny/diminish concerns raised

25. Responsibilities
26. Evidence confirmations
27. Conclusion statements

In accordance with the Principles of Natural Justice, Mr Hays, Mr LeBihan and Ms Storey were provided with a copy of Ms Humphries' complaint prior to being interviewed. In addition, a total of 5 witnesses were interviewed. One witness declined to participate in the investigation (Ms. Christine DeBruin). Re-direct interviews with Ms Humphries, Mr Hays, Mr LeBihan and Ms Storey were not required. Prior to the beginning of all interviews, all were told that the information provided by them during the interview was to be treated confidentially. This confidentiality would be protected within the confines of BCS' jurisdiction and in accordance to relevant Policies. Witnesses were told that any further action on behalf of Ms Humphries, Mr Hays, Mr LeBihan or Ms Storey that resulted in a review by a subsequent tribunal or adjudicating authority would not ensure protection of this confidentiality.

#### **THE PRINCIPLES OF EVIDENCE:**

These principles of evidence were followed throughout the investigative process:

1. The onus of proof, or the burden of proof rests with the complainant.
2. The standard of proof required is a civil law principle based on a balance of probabilities, that is: by a preponderance of the evidence, can it be reasonably concluded that such allegations are founded.
3. The corroboration of various events, either by witnesses or documentation is pertinent. The assertions of one party over another cannot be accepted as fact simply because that party says it is so.
4. The issue of credibility of witnesses themselves is pertinent. Since many cases may not have corroborative witnesses, some of the evidence may be on the determination of whom is most credible in their evidence.

#### **BACKGROUND:**

**Ms Humphries** has been in the Bobsleigh Canada Skeleton (BCS) organization since 2002. From 2007 until last season Ms Humphries was a pilot on a bobsleigh team. Ms Humphries was a world champion in 2012 and 2013 and an Olympic gold medalist in 2010 and 2014. Ms Humphries earned the bronze medal at the 2018 Olympics. Ms Humphries has achieved four or five crystal globe trophies; which is the World Cup title. From 2007 until currently there has only been one year that Ms Humphries has not been on the podium in the World Cup standings. In 2014 Ms Humphries received the Lou Marsh Award as top Canadian

athlete. Ms Humphries lobbied for inclusion and has participated in gender-neutral 4-man events, including being the only female to ever participate in a 4-man championship event.

**Mr Todd Hays** is a former bobsledder and Olympian. Mr Hays had the honour of representing the United States in three Olympic Games and earned an Olympic Silver Medal in 2002. Mr Hays began his coaching career in 2010 and was named head coach of the Canadian Bobsleigh Team in September 2017. Mr Hays has experienced great success as a coach with the athletes on the teams he had coached earning six Olympic medals, seven World Championship medals and 1 European Championship medal.

**Mr Chris LeBihan** is a High Performance Director with BCS.

**Ms Sarah Storey** is President of BCS and a member of the Board of Directors of BCS.

### **RELEVANT POLICY:**

**Discrimination:** Any distinction, whether intentional or not but based on prohibited grounds, which has the effect of imposing burdens, obligations or disadvantages on an individual that are not imposed on others or has the effect of withholding or limiting access to opportunities, benefits and advantages to others.

**Harassment:** Harassment is a form of discrimination. Harassment is prohibited by the Canadian Charter of Rights and Freedoms and by human rights legislation in every province and territory of Canada. In its more extreme forms, harassment, in particular sexual harassment can be an offence under Canada's Criminal Code,

### **Definitions of Harassment**

Harassment is improper behaviour related to one or more prohibited grounds that are offensive and which the person knew or ought to reasonably have known would be inappropriate or unwelcome. The behaviour can be verbal or physical and can occur on a one-time repeated or continuous basis. The person does not have to intend to harass for the behaviour to be harassment.

Harassment can take many forms but generally involves conduct, comment or display that is insulting, intimidating, humiliating, hurtful, demeaning, belittling, malicious, degrading or otherwise cause offence, discomfort or personal humiliation or embarrassment to a person or a group of persons.

### **COACHES CODE OF CONDUCT**

Bobsleigh CANADA Skeleton is committed to the professionalism of coaching at all levels. The Association encourages all coaches, salaried or volunteer, who work with any member of BCS to be a member of the Coaches of Canada. Regardless of membership, all coaches, salaried or volunteer, working with any member of BCS will be bound by the Bobsleigh CANADA Skeleton Coaches Code of Conduct, and the Coaches of Canada Code of Conduct and the Code of Ethics. ([www.coachesofcanada.com](http://www.coachesofcanada.com))

The athlete/coach relationship is a privileged one. Coaches play a critical role in the personal and athletic development of Bobsleigh and Skeleton athletes. They must understand and respect the inherent power that exists in the relationship and must be extremely careful not to abuse it. Coaches must also realize that they are conduits through which the values and goals of the Bobsleigh and Skeleton community in Canada are channelled. Thus, how an athlete regards Bobsleigh and Skeleton is dependent on the behaviour of the coach. The Coaches Code of Conduct has been developed to aid coaches in achieving a level of behaviour that will allow them to assist athletes in realizing personal goals and advance to the highest levels of competition in the sports of Bobsleigh and Skeleton.

Coaches shall use their best efforts to:

1. Treat everyone fairly in all aspects of their work regardless of gender, place of origin, color, sexual orientation, religion, political belief or economic status.
2. Direct comments or criticism at the performance rather than the athlete.
3. Consistently display high personal standards and project a favourable image of Bobsleigh and Skeleton and of coaching.
  - Refrain from public criticism of athletes or fellow coaches; especially when speaking to the media, recruiting athletes or at competitive events.
  - Refrain from the use of profane, insulting, harassing or offensive language in the conduct of his/her duties.
  - Refrain from the abuse of alcohol or tobacco when representing BCS.
4. Ensure that the activity being undertaken is suitable for the age, experience, ability and fitness level of the athletes.

5. Educate athletes as to their responsibilities in creating and maintaining safe participation in Bobsleigh and Skeleton. Ensure that all equipment is properly fitted, maintained and in good condition.
6. Recognize and accept when to refer athletes to other coaches or sport specialists. Allow athletes' goals to take precedence over their own.
7. Regularly seek ways of increasing professional development and self-awareness.
8. Treat opponents and officials with due respect, both in victory and defeat and encourage athletes to act accordingly. Actively encourage athletes to uphold the rules of Bobsleigh and Skeleton and the spirit of such rules.
9. Communicate and co-operate with the athlete's parents or legal guardians, involving them in management decisions pertaining to their child's development.
10. Be aware of the academic pressures placed on student-athletes and conduct practices and games in a manner so as to allow academic success.

Coaches shall also use their best efforts:

1. Ensure the safety of the athletes with whom they work.
2. At no time become intimately and/or sexually involved with their athletes.
3. Respect athlete's dignity; verbal or physical behaviours that constitute harassment or abuse are unacceptable.
4. Never advocate or condone the use of drugs or other banned performance enhancing substances.

Definition of Harassment:

Harassment takes many forms but can generally be defined as behaviour including comments and/ or conduct which is insulting, intimidating, humiliating, hurtful, malicious, degrading or otherwise offensive to an individual or groups or individuals or which creates an uncomfortable environment. The Bobsleigh CANADA Skeleton Discrimination and Harassment Policy may be found at <http://www.bobsleighcanadaskeleton.ca/PoliciesAndProcedures.aspx>.

Harassment may include:

- written or verbal abuse or threats;
- sexually oriented comments;
- racial or ethnic slurs;
- unwelcome remarks, jokes, innuendoes, or taunting about a person's body, attire, age, marital status, ethnic or racial origin, religion etc.;
- displaying of sexually explicit, racist or other offensive or derogatory material;
- sexual, racial, ethnic or religious graffiti;
- practical jokes which cause awkwardness or embarrassment, endanger a person's safety, or negatively affect performance;
- unwelcome sexual remarks, invitations or requests whether indirect or explicit, or intimidation;
- leering (suggestive staring), or other obscene or offensive gestures;
- condescension, paternalism or patronizing behaviour which undermines self-respect or adversely affects performance or working conditions;
- physical conduct such as touching, kissing, patting, pinching, etc.;
- vandalism;
- physical assault.

#### **EVIDENCE SUBMITTED AND CONSIDERED:**

- Initial information received from BCS
- Written submission received from Counsel for Ms Humphries
- Written submission received from Mr Hays
- Written submission received from Counsel for Mr LeBihan
- Written submission received from Counsel for Ms Storey
- All signed statements compiled by Hill Advisory Services Inc

#### **THE SUMMARY:**

##### **1. Relationships and confidentiality**

Witnesses stated they had a range of relationships with Ms Humphries, Mr Hays, Mr LeBihan and Ms Storey. No evidence was presented to indicate a confidentiality breach.

***In the investigator's opinion there has been no breach to confidentiality in this case. In the investigator's opinion there is no evidence presented that would necessitate that the weight of a witness' evidence should be lowered.***

## 2. Opening/general statements

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: verbally and mentally abusing her, shunning her, yelling at her, and punishing her with a removal of services.

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr LeBihan has harassed her by: failing to keep her safe from Mr Hays' verbal and mental abuse.

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Ms Storey has harassed her by: failing to keep her safe from Mr Hays' verbal and mental abuse.

Mr Hays denied the allegations.

Mr LeBihan denied the allegations.

Ms Storey denied the allegations.

One witness stated he knew of conflict between Ms Humphries and Mr Hays. The witness stated he tried to avoid Mr Hays.

*In the investigator's opinion Ms Humphries presented generalized statements in this section of the report, without specific incidents to support them. The specific allegations will be dealt with in the relevant sections of this report.*

## 3. Lost temper/screaming

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: screaming at her and intimidating her during a video review session, and treating her differently than male athletes.

Ms Humphries stated, "The situation was likely based on my sex given my knowledge of how male athletes have been treated drastically different than myself... Certainly, if Mr Hays has treated the male athletes differently, there is a basis for discrimination on the prohibited grounds."

Mr Hays denied the allegations.

None of the witnesses stated that Mr Hays yelled or was abusive during the meeting in question.

**One of the witnesses stated** that Mr Hays had raised his voice or yelled in general from a normal level of 2-3/10 to 7-8/10. The witness stated that Mr Hays could come across as intimidating due to his physical size. The witness stated he had witnessed Mr Hays lose his temper, in general.

**Two witnesses stated** they had never heard Mr Hays yell.

**One witness stated** she did not witness any expression of temper or abusive behaviour from Mr Hays, and that she did not find him intimidating.

**One witness stated** Ms Humphries and Mr Hays never saw eye to eye. The witness stated Ms Humphries was defensive and caustic in her responses to Mr Hays.

***In the investigator's opinion the evidence has not substantiated that Mr Hays screamed at Ms Humphries and intimidated her during a video review session.***

***In the investigator's opinion Ms Humphries has not met her burden of proof with the allegation that Mr Hays treated her differently than male athletes with this issue. In the investigator's opinion Ms Humphries' rationale for this element of her complaint is theoretical, in that she indicated she felt the treatment was "likely based on my sex" and stated, "if" Mr Hays treated male athletes different in similar circumstances there would be a basis for a complaint of discrimination. In the investigator's opinion the evidence has not substantiated the allegation.***

#### **4. Track pants conflict**

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: "losing it" with her with respect to a question about snow pants, which included screaming at her.

**Mr Hays denied** the allegations.

**None of the witnesses stated** they witnessed the conversation directly, although one witness stated he heard both Ms Humphries and Mr Hays were "shouting" at each other.

***In the investigator's opinion the evidence has not substantiated that Mr Hays "lost it" with Ms Humphries with respect to a question about snow pants, which included screaming at her.***

## 5. Conflict related to massage

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: attacking her personally and professionally while raising his voice with respect to a conflict about massage time allotment.

Mr Hays confirmed that Ms Humphries and he had a conversation regarding massage time, however he denied the allegations.

Two witnesses stated they knew there was conflict between Ms Humphries and Mr Hays with respect to massage time, though they did not recall the details.

*In the investigator's opinion the evidence has not substantiated that Mr Hays attacked Ms Humphries personally and professionally while raising his voice with respect to a conflict about massage time allotment.*

## 6. Conflict reported

Ms Humphries has not listed a specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

The allegations that Mr LeBihan and Ms Storey knew about the conflicts with Mr Hays and failed to act will be addressed at point 15 of this report and at the conclusion.

## 7. Frequency of yelling

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

The allegations with respect to Mr Hays raising his voice and/or yelling at Ms Humphries are dealt with at section 3 of this report.

## 8. Physical impact

Ms Humphries has not listed a specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

## 9. Approach the next day/touch

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: touching and rubbing her shoulder, which was unwelcome.

Mr Hays denied the allegations.

One witness stated Mr Hays was "always putting his arms around athletes to try and calm them down" and stated that Ms Humphries told him once that Mr Hays touched her in a way she did not like. The witness did not see the alleged event.

*In the investigator's opinion the evidence does not substantiate the allegation that Mr Hays touched Ms Humphries and rubbed her shoulder, which was unwelcome.*

10. Evidence confirmation

Ms Humphries has not listed a specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

11. Withdrawal of massage

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr LeBihan has harassed her by: trying to make a massage therapist stop treating her, which was a form of punishment.

Mr LeBihan denied the allegations.

One witness stated he did not recall telling Ms Humphries that "someone threatened him if he did not stop treating her". The witness submitted an email to Mr LeBihan that he wrote which reflected his recollection of the relevant events. The email did not refer to being told to stop treating Ms Humphries.

*In the investigator's opinion the evidence has not substantiated that Mr LeBihan tried to make a massage therapist stop treating her as a form of punishment.*

12. Protected grouping

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

13. Opening ceremonies/drunk

**Ms Humphries alleged that Mr Hays** was intoxicated and behaved contrary to the Coaches' Code of Conduct during the opening ceremonies of the PyeongChang Olympic games.

**Mr Hays denied** the allegations.

**Ms Storey stated** she spoke to witnesses present and found "there was no merit to these allegations."

***In the investigator's opinion Ms Humphries did not present an allegation related to the BCS harassment policy. In the investigator's opinion the evidence substantiates that Ms Humphries brought concerns related to Mr Hays and a potential breach to the Code of Conduct to the attention of BCS and BCS conducted some enquiry related to the allegation and deemed there was no foundation to the complaint. In the investigator's opinion this issue is outside the scope of this investigation.***

#### **14. Meeting with Ms Storey**

**The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Ms Storey** has harassed her by: telling her "he's not going anywhere" in reference to Mr Hays, after she had informed Ms Storey of her concerns.

**In a written submission Counsel for Ms Storey stated** she had been made aware of the conflict between Ms Humphries and Mr Hays however, "...at no time in her communications with Storey did Humphries make any allegations or set out any facts suggesting improper conduct that would amount to discrimination or harassment or breach of BCS policies. Until her Complaint at issue, Humphries had never reported instances of harassment or discrimination on the part of Hays."

**Mr LeBihan stated** he had multiple conversations with Ms Humphries throughout the 2017-18 off-season and competitive season, including in person meetings and many email correspondences "...but not once was she specific about having any concerns with Mr Hays during our verbal or written communications."

**In a follow-up interview Ms Humphries stated**, "...she told Ms Storey and Mr LeBihan that she felt unsafe around Mr Hays, that he was very confrontational, that he conducted personal attacks against her, and that he treated her differently than others. Ms Humphries stated she told them that Mr Hays was trying to tell her how to think and feel. Ms Humphries stated she did not use the words "harassment" or "discrimination" but she felt that she did a good job, throughout the season, of telling Ms. Storey how she was being abused mentally.

*It is the investigator's opinion that the evidence substantiated that Ms Humphries expressed concerns and spoke about conflict with Mr Hays with Ms Storey and others. In the investigator's opinion the evidence has not substantiated that Ms Humphries stated she was being harassed by Mr Hays or that he was discriminating against her, within the context of the BCS policies.*

*In the investigator's opinion the evidence in this report does not substantiate that the only logical and reasonable conclusion Mr LeBihan and Ms Storey could have come to (given the information regarding conflict shared with them) was that there was a potential complaint being made with respect to the relevant policies.*

#### 15. Previously reported incidents

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr LeBihan has harassed her by: falsely claiming he had not been made aware of concerns Ms Humphries had with Mr Hays.

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Ms Storey has harassed her by: falsely claiming she had not been made aware of concerns Ms Humphries had with Mr Hays.

In a written submission Counsel for Ms Storey stated, "...anonymous surveys and interviews with staff and athlete members that Storey personally conducted in her capacity as President of BCS revealed no allegations of harassing, discriminatory or abusive behaviour on the part of Hays."

In a written submission Counsel for Ms Storey stated, "The Complainant made numerous wild allegations against Hays, including allegations of inebriety, favoritism, and prior impropriety. Storey investigated each of these allegations and concluded that they were unsubstantiated."

In a written submission Counsel for Mr Le Bihan stated, "At all times, Le Bihan exercised good judgment and acted in the best interests of Humphries. Humphries cannot impute knowledge to Le Bihan, having never brought her complaints to his attention or alleged any facts establishing or implying harassment or discrimination. Therefore, it follows that Humphries cannot fault Le Bihan for failing to initiate any responsive action under the Policy."

Ms Humphries stated she believed that the information she gave Ms Storey and Mr LeBihan would have allowed them to reasonably come to the conclusion that she was being

harassed or discriminated against, even though she did not use those specific words. Ms Humphries stated at no point did BCS point her to the relevant policies or procedures. Ms Humphries stated she was only pointed to them after the fact. Ms Humphries stated, "It was their job to inform me of the policy and procedure and they failed to do so. My complaint was only taken seriously because the BCS leadership would be held accountable by the other people that I included when I filed my complaints. They could not sweep it under the rug, like they had done with other complaints."

*In the investigator's opinion the evidence does substantiate that Ms Humphries had concerns related to her interactions with Mr Hays and that she shared that information with the leadership of BCS, including Mr LeBihan and Ms Storey. It is noted that evidence was presented that Ms Storey took action upon hearing of a number of concerns that Ms Humphries had, and that she found that a number of the concerns did not have merit.*

*In the investigator's opinion the evidence in this report does not substantiate that the only logical and reasonable conclusion Mr LeBihan and Ms Storey could have come to (given the information regarding conflict shared with them) was that there was a potential complaint being made with respect to the relevant policies. It is noted that conflict can and does occur in many workplaces, and is satisfactorily resolved, without the use of a formal complaint or investigation. In the investigator's opinion the burden of filing a formal complaint therefore, belongs rightfully and reasonably with the complainant (in this case Ms Humphries) and not with Ms Storey, Mr LeBihan or any others.*

16. End of season survey/debriefs

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

17. Ottawa May 2018/psychologist request

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

18. Impacts to health

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

19. Conflict in weight room - Fall 2017 (favouritism concerns)

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: yelling at her during a conversation about favouritism.

Mr Hays denied the allegations.

One witness stated he saw Ms Humphries and Mr Hays having a "long conversation" and that "at some point she was crying" but he was not paying strict attention and did not overhear their conversation.

One witness indicated in this report that Mr Hays did raise his voice in general.

Two witnesses stated in this report that they had never heard Mr Hays yell.

*In the investigator's opinion the evidence has not substantiated that Mr Hays yelled at Ms Humphries during a conversation about favouritism.*

20. Flirtation/favouritism

The essence of Ms Humphries' complaint alleges that Mr Hays has harassed/discriminated against her by: favouring other athletes.

Mr Hays denied the allegations.

*In the investigator's opinion Ms Humphries has not met her burden of proof with the allegation relating to favouritism, specifically, how any examples of treatment that was not equal could have been a potential breach to the relevant policies.*

21. Previous allegations

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

22. Meeting with supports/decision to isolate from Mr Hays

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

23. Support tweet

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

24. Deny/diminish concerns raised

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

25. Responsibilities

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

26. Evidence confirmations

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

27. Conclusion statements

Ms Humphries has not listed a new, specific allegation in this section with respect to one of the named respondents and the relevant policy. It is included as context.

CONCLUSION:

In the investigator's opinion the evidence **has not substantiated** that Mr Hays: screamed at Ms Humphries and intimidated her during a video review session, treated her differently than male athletes, "lost it" with Ms Humphries with respect to a question about snow pants, which included screaming at her, attacked Ms Humphries personally and professionally while raising his voice with respect to a conflict about massage time allotment, touched Ms Humphries and rubbed her shoulder, which was unwelcome, or yelled at Ms Humphries during a conversation about favouritism.

In the investigator's opinion the evidence **has not substantiated** that Mr LeBihan: tried to make a massage therapist stop treating her as a form of punishment.

In the investigator's opinion the following elements are **outside the scope** of this investigation: concerns related to Mr Hays and a potential Code of Conduct breach - section # 13 of this report.

In the investigator's opinion Ms Humphries has **failed to meet her burden of proof** with respect to the following elements of this investigation: that Mr Hays treated her differently than male athletes - section # 3, and the allegations relating to favouritism - section #20.

In the investigator's opinion the evidence **substantiated** that Ms Humphries expressed concerns and spoke about conflict with Mr Hays with Ms Storey, Mr LeBihan and others, however, in the investigator's opinion the evidence **has not substantiated** that Ms Humphries stated she was being harassed by Mr Hays or that he was discriminating against her, within the context of the BCS policies.

In the investigator's opinion the evidence in this report **does not substantiate** that the only logical and reasonable conclusion Mr LeBihan and Ms Storey could have come to (given the information regarding conflict shared with them) was that there was a potential complaint being made with respect to the relevant policies.

It is noted that evidence was presented that Ms Storey took action upon hearing of a number of concerns that Ms Humphries had, and that she found that a number of the concerns did not have merit.

It is noted that conflict can and does occur in many workplaces, and is satisfactorily resolved, without the use of a formal complaint or investigation. In the investigator's opinion the burden of filing a formal complaint therefore, belongs rightfully and reasonably with the complainant (in this case Ms Humphries) and not with Ms Storey, Mr LeBihan or any others.

**In the investigator's opinion there has been no breach to relevant policy.**

**HILL ADVISORY SERVICES INC  
12 SEPTEMBER 2019**

# **ANNEXE D**



## Politique de discrimination et de harcèlement

### Préambule

1. Bobsleigh CANADA Skeleton (BCS) tient à offrir un milieu du sport et du travail dans lequel les individus sont traités avec respect et dignité. Chaque individu a le droit de participer et de travailler dans un milieu qui appuie les conditions d'égalité et qui interdit les comportements discriminatoires.

### But

2. BCS s'engage à entretenir un environnement sans discrimination et sans harcèlement axé sur la race, la nationalité ou les origines ethniques, sur la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial ou l'handicap.

### Politique générale

3. Conformément à cette politique, BCS encourage qu'on rende compte de tout incident de harcèlement, peu importe l'auteur dudit harcèlement. Qui plus est, BCS tient à suivre un processus transparent, disponible à toute la communauté de bobsleigh/ skeleton, accessible à tous les participants et facile à suivre et à mettre en œuvre.
4. Nonobstant cette politique, toute personne victime de harcèlement continue à disposer du droit de chercher de l'aide auprès du commissariat provincial des droits de la personne.
5. **Participants:** Cette politique s'applique à toute personne engagée à titre salarié ou bénévole dans l'Association, ou autrement dans la juridiction de l'Association. Les participants incluent les athlètes, les entraîneurs, le personnel de soutien, les officiels, les employés, les administrateurs, les membres et les bénévoles.
6. **Personne en autorité :** Une personne en autorité est tout participant BCS participant en position d'autorité sur, ou ayant la confiance de, une personne qui puisse être victime de harcèlement ou de discrimination; cela pourrait inclure des personnes telles que chefs d'équipe, entraîneurs, entraîneurs personnels, personnel médical ou paramédical, bénévoles et superviseurs.
7. **Discrimination:** Toute distinction, expresse ou autre, basée sur des motifs interdits, qui a pour effet d'occasionner pour un individu un fardeau, une obligation ou un désavantage qui n'est pas occasionné pour autrui, ou qui a pour effet de prévenir ou de limiter l'accès à des opportunités, des bénéfices ou des avantages.
8. **Harcèlement:** Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est interdit par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par des lois des droits de la personne dans tous les provinces et territoires du Canada. Sous ses formes extrêmes, le harcèlement, et en particulier le harcèlement sexuel, est un crime sous le *Code criminel du Canada*.

## **Définitions de Harcèlement**

9. Le harcèlement est un comportement importun ayant trait à un ou plusieurs motifs interdits qui sont inappropriés et que la personne savait ou aurait dû savoir inappropriés ou importuns. Le comportement peut être verbal ou physique et peut se faire une seule fois ou de manière répétée ou continue. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait intention de harceler pour que le harcèlement se produise.
10. Le harcèlement peut se manifester sous diverses formes, mais il implique généralement un comportement, une conduite ou une démonstration de nature insultante, intimidante, injurieuse, abaissante, malicieuse, humiliante ou ayant pour résultat de froisser, de rendre mal à l'aise, d'humilier ou de gêner personnellement un individu ou un groupe.

Des exemples de harcèlement incluent:

- a. Des communications hostiles, verbales et non verbales;
  - b. Des remarques, des blagues, des allusions, des taquineries importunes reliées à un motif interdit tel que l'apparence physique, le corps, le vêtement, la race, l'âge, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
  - c. Un comportement condescendant, paternaliste ou abaissant relié à des motifs interdits de discrimination et ayant pour résultat de miner l'estime de soi, de réduire le rendement au travail ou d'avoir un effet négatif sur les conditions de travail;
  - d. Des blagues ayant pour résultat de susciter le malaise ou l'embarras, de gêner la sécurité d'un individu ou d'avoir un effet négatif sur le rendement;
  - e. Toute forme de bizutage;
  - f. L'emploi de termes qui renforcent les stéréotypes basés sur des motifs interdits de discrimination;
  - g. Des mesures en représailles visant à punir un individu ayant fait état de discrimination ou de harcèlement;
  - h. Des menaces de représailles visant à dissuader un individu de rendre compte de la discrimination ou du harcèlement;
  - i. Diffamation raciale ou ethnique.
11. Pour ce qui est de l'entraînement, la discipline fait partie intégrale du sport de haute performance et ne devrait pas être interprétée à tort comme discrimination ou harcèlement. Néanmoins, il est très important que les personnes en autorité :
    - a. Élaborent et expriment, pour tous les participants, des normes de performance, des critères de sélection, des règles et des règlements non discriminatoires;
    - b. Soient constants dans l'application de mesures rectificatives ou punitives, sans faire preuve de discrimination ou de harcèlement basé sur motifs interdits;
    - c. Utilisent des termes non discriminatoires;
    - d. S'entretiennent avec les individus en utilisant leurs noms, et évitent d'utiliser des termes importuns ou de slang.

12. Dans le cadre de la présente, le harcèlement sexuel veut dire des remarques ou des avances sexuelles importunes, des demandes de services sexuels, ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle si:
- l'acceptation ou le rejet d'un tel comportement est utilisé comme justification dans la prise de décisions qui affectent l'individu en question;
  - le refus de s'acquiescer d'une demande d'ordre sexuel occasionne la privation réelle d'une opportunité, ou bien une privation manifeste ou tacite d'opportunité en cas d'un tel refus;
  - un tel comportement a pour but ou pour conséquence d'empiéter sur la performance d'un individu;
  - un tel comportement produit un environnement intimidant, hostile ou importun.
13. Le harcèlement sexuel pourrait se produire sous forme d'un comportement des hommes envers les femmes, entre hommes, entre femmes ou des femmes envers les hommes. Des exemples de comportements qui pourraient constituer un harcèlement sexuel incluent:
- L'emploi de termes sexuellement dégradants pour décrire un individu;
  - Un comportement criminel tel que poursuite de manière obsessionnelle, agression sexuelle ou physique, ou abus;
  - L'exposition de matériel visuel qui pourrait être importun;
  - Avances sexuelles non sollicitées, remarques, engouement, demandes ou invitations, qu'ils soient directs ou explicites;
  - Des commentaires importuns sur la vie sexuelle ou sur l'orientation sexuelle d'un individu;
  - Des commentaires dégradants ou avilissants sur la sexualité ou sur l'orientation sexuelle d'un individu.

### **Responsabilités des personnes en position d'autorité**

14. La prévention et l'intervention sont les plus importantes pour réaliser un environnement de sport et de travail libre de discrimination et de harcèlement. BCS doit jouer le rôle de modèle positif. Les participants de BCS sont tenus de :
- Mettre en œuvre l'objectif de BCS pour définir et entretenir des environnements de sport et de travail libres de harcèlement et de discrimination et ayant pour but de décourager le harcèlement;
  - Faire preuve de sagesse et entamer les actions appropriées dans le cadre de cette politique, dans le cas où ils apprendraient que la discrimination ou le harcèlement auraient pu se produire;
  - S'entretenir avec les administrateurs de BCS si la discrimination ou le harcèlement est soupçonné ou si la rumeur en court, compte tenu du fait que les individus qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement sont souvent peu disposés à en faire signe.

15. Il est attendu que les administrateurs, les membres du Conseil d'administration et le Directeur général contribuent de manière positive au développement d'un environnement dans lequel le harcèlement ne se produit pas.

Le Comité exécutif est responsable de :

- a. Assurer que les processus d'enquête de plaintes formelles de harcèlement se font de manière sensible, responsable et rapide;
- b. Imposer les sanctions disciplinaires ou rectificatives dans le cas où une plainte de harcèlement aurait été justifiée, quel que soit le rang ou le niveau d'autorité du délinquant;
- c. Appuyer et aider tout(e) employé(e) ou membre de BCS qui est victime de harcèlement aux mains de quelqu'un qui n'est ni employé ni membre de BCS;
- d. Assurer que cette politique s'affiche au site web et que les informations sont incluses dans un Manuel;
- e. Nommer des comités d'enquête et des comités d'appel et fournir les ressources et l'appui dont ces derniers ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités dans le cadre de cette politique;
- f. Entretenir la documentation requise dans le cadre de cette politique.

### **Relations sexuelles entraîneur/athlète**

16. BCS est d'avis que les relations sexuelles intimes entre entraîneurs et athlètes adultes, quoique non illégales, pourraient avoir un effet négatif sur l'athlète en question, ou sur les autres athlètes et entraîneurs, et sur l'image publique de BCS.

BCS adopte donc le point de vue que de telles relations sont inacceptables chez les individus qui entraînent ou qui aident de quelque façon que ce soit avec une équipe nationale ou de développement de BCS. Dans le cas où une relation sexuelle se développerait entre un athlète et un entraîneur, BCS ferait enquête, dans le cadre de la présente, et prendrait les mesures qui s'imposent, qui pourraient inclure réaffectation ou, si ce n'est ni faisable ni approprié, une demande de démission ou un congédiement.

### **Sanctions disciplinaires**

17. Les employés, les membres, les bénévoles ou les inscrits de BCS contre qui une plainte de harcèlement a été justifiée pourraient encourir des mesures disciplinaires, en fonction de la sévérité du comportement ainsi prouvé, incluant le congédiement, la terminaison d'adhésion ou d'inscription, voire une suspension à vie des activités de bobsleigh/ skeleton, dépendamment de la nature du comportement.

### **Confidentialité**

18. BCS comprend qu'il puisse s'avérer très difficile de porter une plainte de harcèlement et que, pour ceux ou celles qui sont injustement accusé(e)s de harcèlement, les effets pourraient être dévastateurs. BCS reconnaît les intérêts et du demandeur et du défendeur et, dans la mesure du possible et selon les circonstances, maintiendra la confidentialité tout au long du processus. Cependant, si la loi l'exige, BCS divulguera les informations.

### **Procédures de plainte**

19. Aux fins de la présente section de la politique, une personne qui est victime de discrimination ou de harcèlement est identifiée comme le «**demandeur**», même dans le cas où aucune plainte formelle ne serait portée.

20. Tous les participants de Bobsleigh CANADA Skeleton sont encouragés à faire signe de toute instance ou de tout soupçon de discrimination ou de harcèlement. De tels témoignages peuvent être faits auprès du Directeur général ou du Président ou toute autre personne en autorité. De tels témoignages seront acheminés dans les meilleurs délais au Directeur général ou au président, par la personne qui reçoit initialement le rapport.

### **Aide aux demandeurs**

21. Un demandeur pourrait demander l'aide du Directeur général pour s'informer sur les lignes directrices de cette politique. Le Directeur général signalera au demandeur les informations suivantes :
- a. Les options pour poursuivre une résolution informelle de la plainte;
  - b. Le droit de porter plainte de manière formelle et par écrit, dans le cadre de cette politique, dans le cas où une résolution informelle s'avérerait inappropriée ou infaisable;
  - c. La disponibilité d'aide de la part de BCS;
  - d. Les modalités de confidentialité de cette politique;
  - e. Le droit d'être représenté par une personne de son choix, à n'importe quel moment dans le processus de plainte, incluant un avocat, que le demandeur engagerait à ses propres frais;
  - f. Le droit de se retirer de toute action conséquente ayant trait à la plainte, à n'importe quel moment (même si BCS choisit de poursuivre l'enquête de la plainte);
  - g. D'autres moyens ou occasions pour porter plainte, incluant le droit de porter plainte auprès d'un commissariat des droits de la personne ou, selon le cas, de contacter la police et entamer des poursuites criminelles sous le **Code criminel**.

### **La plainte**

22. Quoique toute personne puisse rendre compte de discrimination ou harcèlement, seules les personnes affectées par discrimination ou le harcèlement présumé, ou le Président, au nom de Bobsleigh CANADA Skeleton, pourront porter plainte.
23. La plainte se fera par écrit et sera signée par le demandeur ou par le Président dans le cas où la plainte serait portée au nom de Bobsleigh CANADA Skeleton, ou par tout autre membre du Comité exécutif BCS si la plainte implique le Président..
24. La plainte devrait inclure une description de la discrimination ou du harcèlement, incluant les détails de l'incident ou des incidents, les dates, les heures, les lieux, une description des actions, un compte-rendu du dialogue, le nom de l'accusé et le nom de tout témoin ou autre individu qui aurait pu être victime de discrimination ou de harcèlement. La plainte devrait également indiquer toute action rectificative prise jusqu'à présent.
25. Les parties de la plainte sont Bobsleigh CANADA Skeleton, le(s) défendeur(s) et le(s) demandeur(s).

### **Traitement de la plainte**

26. La personne responsable de traiter la plainte (nommé ci-après l'« **officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton** ») sera le Président de Bobsleigh CANADA Skeleton ou, dans le cas où la plainte concernerait le comportement du Président, un représentant alternatif nommé par le Comité exécutif de BCS..
27. Le Président (ou la personne dûment nommée) peut déléguer une partie de ou toutes les responsabilités du Président (ou de la personne dûment nommée) dans le cadre du présent, à une autre personne, à l'exception de la personne contre qui la plainte a été portée.

### **Enquête de la plainte**

28. L'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait opter de ne pas traiter une plainte dans le cas où:
  - a. À l'avis de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, les prétendus faits dans la plainte seraient insuffisants, si justifiés, pour établir discrimination ou harcèlement dans le cadre de la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton, ou
  - b. À l'avis de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, l'enquête sur la plainte manquerait d'appuyer les motifs de la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton dans les circonstances, en raison d'un délai important entre les prétendues occurrences de harcèlement et le moment de la plainte.

29. Dans tout autre cas, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton mènera une enquête sur la plainte ou nommera et donnera un contexte à un enquêteur qui fera une enquête et qui présentera ses conclusions.
30. Avant que l'enquête ne commence, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton avisera chaque défenseur de la plainte et donnera au demandeur et au défenseur une copie écrite de la plainte, une copie de la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton et une copie des présentes lignes directrices, ainsi qu'une copie du contexte d'enquête, le cas échéant.
31. Avant que le rapport d'enquête ne soit émis, chaque défenseur doit avoir une opportunité raisonnable pour répondre aux allégations. Si un défenseur opte de ne pas répondre, ou qu'il ne réponde pas dans les échéances prévues, le rapport d'enquêteur pourra tout de même être émis.
32. Tous les participants, incluant le défenseur, doivent coopérer entièrement dans toute enquête menée selon les présentes lignes directrices.
33. L'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait s'entretenir avec l'enquêteur au cours de l'enquête, pourra consulter le brouillon de rapport d'enquête, pourra y apporter un contexte additionnel, ou pourra demander des précisions de la part de l'enquêteur.

#### **Aide au défenseur**

34. Un défenseur pourra demander l'aide de Bobsleigh CANADA Skeleton dans la compréhension de ces lignes directrices. Sur demande, Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait recommander des services d'aide psychosociale, qui seraient aux frais du défenseur, et pourrait également considérer la possibilité de moyens alternatifs de résolution avec le défenseur.
35. Si un défenseur opte d'engager un conseiller juridique à un moment donné dans la plainte ou l'appel, ce sera aux frais du défenseur.

#### **Décision par suite d'enquête**

1. Compte tenu des conclusions du rapport d'enquête, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton décidera si la discrimination ou le harcèlement a été prouvé et, si c'est le cas, la nature et les détails particuliers de la discrimination ou du harcèlement.

#### **Règlement**

2. Une plainte peut être réglée à tout moment du processus. Une convention de règlement doit se faire par écrit et doit être signée par toutes les parties.

#### **Médiation**

3. Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait nommer un médiateur si l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton considère la médiation comme option valable et que le demandeur et le défenseur acceptent d'entamer un processus de médiation.

### **Sanctions disciplinaires**

4. Lors de décider les mesures disciplinaires et rectificatives appropriées, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton peut tenir compte des facteurs qui incluent, sans en être limités à:
  - a. La nature de la discrimination ou du harcèlement;
  - b. Si le harcèlement a inclus un contact physique;
  - c. Si la discrimination ou le harcèlement s'est produit une seule fois ou s'il fait partie d'une démarche continue ou répétée;
  - d. La nature du rapport entre le demandeur et le défendeur;
  - e. Si le défendeur a participé à d'autres cas de discrimination ou de harcèlement;
  - f. Si le défendeur a avoué sa responsabilité;
  - g. Si le défendeur a fait des représailles contre le demandeur.
  - h.
  
5. Dans sa recommandation de sanctions disciplinaires, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton peut tenir compte d'une ou de plusieurs des options suivantes, dépendamment de la sévérité du harcèlement:
  - a. Excuses verbales;
  - b. Excuses écrites;
  - c. Une amende ou un prélèvement;
  - d. Suppression de certains privilèges d'adhésion ou de travail;
  - e. Suspension temporaire, avec ou sans salaire;
  - f. Congédiement; ou
  - g. Expulsion de l'Association; ou
  - h. Toute autre sanction, selon le cas.
  - i. Dans les sept (7) jours suivant réception du rapport de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, le Comité exécutif considérera les recommandations de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton et se décidera sur la sanction appropriée qui sera énoncée dans le rapport final.
  - j. On signalera au demandeur les résultats des processus et les actions disciplinaires ou autres prises par le Comité exécutif

### **Motifs d'appel de la part du/des défendeur(s)**

- a. Le/les défendeur (s) peuvent faire appel de la décision de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton auprès du Comité exécutif, seulement en raison des motifs suivants:
  - i. L'enquête s'est faite de manière non équitable ou avec parti pris, contre les règles de l'équité;
  - ii. Les conclusions dans le rapport d'enquête auraient été suffisantes pour appuyer une décision que la discrimination ou le harcèlement a été prouvé.
- b. Dans un appel de la part du demandeur, le défendeur a le droit de participer.

- c. Il ne sera aucunement possible de faire appel de toute matière de fait présentée dans le rapport d'enquête.

#### **Motifs d'appel pour le(s) demandeur(s)**

- a. Un demandeur peut faire appel de la décision de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton auprès du Comité exécutif, seulement en raison des motifs suivants:
  - i. L'enquête s'est faite de manière non équitable ou avec parti pris, contre les règles de l'équité;
  - ii. Les conclusions dans le rapport d'enquête auraient été suffisantes pour appuyer une décision que la discrimination ou le harcèlement a été prouvé.
- b. Dans un appel de la part du défenseur, le demandeur a le droit de participer.
- c. Si le demandeur n'est pas satisfait des résultats de l'enquête ou de l'appel, le demandeur sera avisé de son droit de porter plainte auprès du commissariat provincial des droits de la personne.

#### **Avis d'appel**

- a. L'avis d'appel doit se faire par écrit à Bobsleigh CANADA Skeleton dans les quatorze (14) jours de l'accusé de réception de la part de l'appelant de la décision de Bobsleigh CANADA Skeleton en ce qui a trait aux sanctions, et doit indiquer les motifs spécifiques d'appel.
- b. Un exemplaire de l'avis d'appel sera acheminé dans les meilleurs délais au Président de Bobsleigh CANADA Skeleton, si ce dernier n'est pas impliqué comme participant dans l'affaire; à l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton qui se charge de l'affaire et à chaque personne ayant le droit de participer à titre d'intimé dans l'appel.
- c. Aucun membre du Comité exécutif ou du Conseil d'administration ayant participé de quelque façon que ce soit à la plainte ou qui se trouve autrement en état de conflit d'intérêt, ne participera aux discussions ou aux décisions ayant trait à l'appel.
- d. L'appel suivra les modalités énoncées dans la Politique d'appels de Bobsleigh Canada Skeleton.
- e. Le Comité d'appels transmettra au Comité exécutif, dans les dix (10) jours suivant l'audience, sa décision par écrit, avec raisonnements.
- f. Le Comité exécutif se réserve le droit d'accepter, de rejeter ou de modifier les recommandations du Comité d'appels, et émettra un rapport par écrit pour rendre compte de la décision finale de BCS.



- g. Un exemplaire du rapport écrit sera transmis dans les meilleurs délais au défenseur et au demandeur et un autre exemplaire sera classé dans les bureaux de BCS, accompagné du rapport et de la documentation de l'officiel de Bobsleigh Canada Skeleton.

### **Confidentialité**

56. Dans la mesure du possible, les rapports, les plaintes, les témoignages et les autres documents produits dans le cadre des présentes lignes directrices seront classés en sécurité par Bobsleigh CANADA Skeleton. Néanmoins, Bobsleigh CANADA Skeleton ne présente aucune garantie quant à la protection de la nature confidentielle de ces documents. Les circonstances qui pourraient occasionner la divulgation d'informations incluraient :

- a. Quand il est question de comportement criminel réel ou prétendu;
- b. Quand il est jugé nécessaire pour protéger d'autres personnes contre le harcèlement ou la discrimination;
- c. Quand il s'avère nécessaire pour assurer l'équité dans les procédures énoncées dans les présentes lignes directrices;
- d. Dans le cadre d'une enquête de la part d'un organisme d'application de la loi;
- e. Pour protéger les intérêts de Bobsleigh CANADA Skeleton;
- f. Si la loi l'exige.